

Sygn. akt XXI Pa 330/16

Sygn. akt XXI Pz 109/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan (spr.)
Sędziowie:	SO Ewa Wronka SO Grażyna Otoła-Pawlica
Protokolant:	Anna Kuczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 października 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa D. Z.

przeciwko Centralnemu Zarządowi Służby Więziennej w W.

o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 15 stycznia 2016 roku sygn. akt VII P 1846/12

oraz na skutek zażalenia pozwanego

od postanowienia zawartego w punkcie II wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 15 stycznia 2016 roku sygn. akt VII P 1846/12

1. oddala zażalenie;

2. oddala apelację;

3. zasądza od D. Z. na rzecz Centralnego Zarządu Służby Więziennej w W. kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Grażyna Otoła-Pawlica Grzegorz Kochan Ewa Wronka

Sygn. akt XXI Pa 330/16

# UZASADNIENIE

## 1. *stanowiska stron*

D. Z. wystąpiła z pozwem przeciwko Centralnemu Zarządowi Służby Więziennej domagając się zadośćuczynienia z tytułu mobbingu w kwocie 50.000,00 zł.

Centralny Zarząd Służby Więziennej w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów według norm przepisanych.

## 2. *wyrok Sądu I instancji*

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 15 stycznia 2016 r. oddalił powództwo oraz zasądził od D. Z. na rzecz Centralnego Zarządu Służby Więziennej w W. kwotę 1800,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

## 3. *ustalenia faktyczne Sądu I instancji*

D. Z. była funkcjonariuszem Służby Więziennej od 4 kwietnia 2005 r. Początkowo wykonywała służbę w Zakładzie Karnym w W.–B., najpierw jako młodszy asystent, potem jak kierownik ambulatorium służby zdrowia. W sprawach służbowych kontaktowała się z A. K., która poinformowała D. Z., że jest poszukiwana osoba do pracy w Biurze (...) w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej. D. Z. odbyła spotkania z L. M. (1) - dyrektorem tego biura, który przedstawił jej swoje oczekiwania. D. Z. wyraziła zgodę na przejście do Centralnego Zarządu Służby Więziennej.

Pismem z 16 grudnia 2009 r. L. M. (1) zwrócił się z wnioskiem o przeniesienie D. Z. na stanowisko specjalisty w Biurze (...) Centralnego Zarządu Służby Więziennej. Decyzją z 14 stycznia 2010 r. D. Z. została przeniesiona z urzędu do pełnienia służby w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej, Biurze (...), a decyzją z 21 stycznia 2010 r. została mianowana na stanowisko specjalisty. Od decyzji tych D. Z. nie wniosła odwołania.

Początkowo osobą zastępującą pana M. była pani A. K.. Ona zlecała D. Z. pracę, gdyż pan M. często był nieobecny w biurze.

D. Z. nie знаła się na zasadach legislacji ani na procedurach przetargowych.

Pismem z 30 września 2010 r. D. Z. wystąpiła o zgodę na kontynuowanie praktyki lekarskiej w formie pełnienia dyżurów lekarskich w oddziale internistycznym Szpitala przy ul. (...), na co otrzymała zgodę.

Początkowo D. Z. wykonywała pracę w pokoju (...) razem z A. K. i W. W. (1). Pokój był niewielki, brakowało w nim miejsca dla trzech osób. Na skutek nieszczelnego okna zdarzały się w nim zalania, był grzyb.

Pismem z 1 czerwca 2010 r. D. Z. wystąpiła do zastępcy Dyrektora Biura K.-Inwestycyjnego o wykonanie niezbędnych prac remontowych w pokoju nr (...) wskazując, że w ciągu 7 miesięcy z powodu nieszczelnego okna w pokoju (...) doszło dwukrotnie do zalania podłogi, co spowodowało zniszczenie wykładziny i pojawienie się grzyba pleśniowego.

W lipcu 2010 roku D. Z. wystąpiła o przydzielenie innego pokoju wskazując, że powierzchnia pokoju jest zbyt mała by mogły w nim wykonywać pracę 3 osoby. Pod koniec roku 2010 w pokoju został przeprowadzony remont, ale nie usunięto w sposób prawidłowy zalegającego na ścianie grzyba. Wtedy D. Z. zmieniła pokój na inny. W styczniu 2011 roku D. Z. razem z panią W. ponownie przeniosła się do pokoju (...) na własne życzenie nie chcąc dalej siedzieć z panią K..

Ponownie w sprawie przydzielenia innego pokoju D. Z. pisała w marcu 2011 roku i kwietniu 2011 roku.

D. Z. pełniła dyżury lekarskie w Areszcie Śledczym. 5 czerwca 2010 r. w czasie dyżuru D. Z. otrzymała polecenie od oficera dyżurnego stawienia się w siedzibie, gdzie zasłabła jedna z pracownic. D. Z. w tym momencie udzielała

w Areszcie pomocy pacjentowi znajdującemu się w bezpośrednim zagrożeniu życia. Mimo to przeprowadziła z tą pracownicą wywiad telefonicznie, ustaliła jej stan i poleciła wezwać karetkę pogotowia. Pogotowie przyjechało po 10 minutach. Na skutek notatki oficera dyżurnego w tej sprawie wszczęto postępowanie wyjaśniające, ale zespół prowadzący postępowanie nie dopatrzył się po stronie powódki żadnych zaniedbań.

Zdarzyło się, że dyrektor M. zlecił D. Z. opracowanie analizy przyczyn zgonów osadzonych za ostatnie 10 lat. Przy opracowaniu tej analizy D. Z. miał pomagać pan S.. Dyrektor M. obiecał, że wymieni D. Z. i pana S. jako współautorów tej analizy, ale na konferencji w Wojskowym Instytucie Medycyny Lotniczej ta praca została zaprezentowana przez pana M. jako jego dzieło. Ponownie pan M. polecił D. Z. sporządzenie analizy zgonów za rok 2010, styczeń i luty 2011.

Zdarzało się, że pan M. dzwonił do pracowników po godzinach pracy, w tym do D. Z., albo zlecał pilne zadania. Raz zdarzyło się, że D. Z. musiała przyjść do pracy na 6.00, by do 8.00 skończyć protokół z kontroli wykonanej poprzedniego dnia.

W marcu 2010 roku D. Z. i W. W. (1) zostały przez pana M. powołane do składu komisji przetargowej. Pan M. wskazał D. Z. jaki sprzęt powinien zostać zamówiony bez konsultacji z jednostkami. Kierownikiem zespołu zamówień publicznych był wówczas P. S., który współpracował z panią W., D. Z. i panem K. przy przetargu. Pan M. oświadczył, że się wyłącza z udziału w przetargu i udziela pełnomocnictwa do reprezentowania Biura (...), pani W. i panu K.. Odmówił podpisania druku ZP-11. Ostatecznie podpisany druk został odnaleziony w jego biurku.

Pewnego dnia do D. Z. zadzwoniła zdenerwowana W. W. (1) mówiąc, że pana M. polecił jej spotkać się oferentami poza biurem i ustalić treść specyfikacji przetargowej. D. Z. dała pani W. pieniądze i poleciła jej kupić dyktafon i nagrać rozmowę z panem M.. Pani W. kupiła dyktafon i nagrała rozmowę, w czasie której odmówiła panu M. wykonania tego polecenia. Wtedy pan M. zlecił przygotowanie specyfikacji D. Z. i panu K.. W pewnym momencie pan M. wręczył jej i panu K. gotowe przygotowane przez siebie specyfikacje z poleceniem, aby je podpisali, a oni odmówili. Ostatecznie cała specyfikacja była przygotowywana przez D. Z. i pana K.. Zdaniem D. Z., pana M. stosował naciski, by w przetargu zostały wybrane konkretne firmy. D. Z. nagrywała rozmowy z panem M. bez jego zgody i wiedzy. W trakcie tych rozmów pana M. unosił się, używał podniesionego głosu, mówił, że go nie interesuje ile czasu to zadanie zajmie.

Po wakacjach 2010 roku przetarg został rozstrzygnięty. D. Z. nie była obecna przy otwarciu ofert. D. Z. stwierdziła, że specyfikacje istotnych warunków zamówienia różnią się od tych, które zostały przez nią przygotowane, i że w toku przetargu było bardzo dużo nieprawidłowości. Postanowiła to opisać w notatce, którą przekazała dyrektorowi generalnemu Służby Więziennej – panu W.. Pan W. wezwał D. Z. i panią W. na rozmowę, która odbywał się we wrześniu 2010 roku. W odczuciu D. Z. po tej rozmowie zmieniło się nastawienie dyrektora M. do niej. Dyrektor M. zaczął wzywać ją na rozmowy, miał zastrzeżenia do jej pracy. Miał zastrzeżenia do sporządzanych przez nią pism, gdyż jego uwagi nie były nanoszone. Zdarzało się, że wielokrotnie była ona wzywana do dyrektora. Po tej rozmowie D. Z. skontaktowała się z (...) i przekazała nagrane rozmowy informując, że w jej przekonaniu w przeprowadzonych przetargach doszło do nieprawidłowości. D. Z. i pani W. przekazywały (...) informacje.

D. Z. pisała do dyrektora notatki służbowe i przekazywała je do sekretariatu. Była jedynym pracownikiem, który w ten sposób się komunikował z przełożonym.

8 września 2010 r. dyrektor M. wystąpił o nadanie D. Z. stopnia porucznika.

17 grudnia 2010 r. D. Z. została upoważniona przez pana M. do zastępowania go w sprawach wynikających z działalności i zadań statutowych Biura (...) w czasie jego nieobecności. Dotychczas zastępowaniem pana M. zajmowała się pani K.. Decyzja ta wywołała niezadowolenie pani K. i konflikt między nią, a D. Z..

W grudniu 2010 roku pani K. zarzuciła D. Z., że jest młodym wilkiem, i że chce jej odebrać stanowisko. Mówiła o D. Z.: „ta z krzywym nosem”, co zdaniem D. Z. miało charakter rasistowski, gdyż wiadomo było powszechnie, że mąż powódki jest Izraelczykiem. Pani K. wygłaszała opinie, że D. Z. jest donosicielem (...), że współpracuje z organizacjami

kontrolnymi. Pani K. powiedziała D. Z., że przeklina dzień, w którym ją poznała, iż zawiodła się na niej jak na nikim innym.

W okresie od 25 listopada 2010 r. do 17 marca 2011 r. u pracodawcy trwała kontrola prowadzona przez Centralne Biuro Antykorupcyjne. Wówczas pan M. przestał przychodzić do pracy. Pan M. 17 marca 2011 r. został formalnie zawieszony w związku z wszczęciem przez Prokuraturę Okręgową w Warszawie śledztwa w sprawie przekroczenia przez niego uprawnień i niedopełnienia obowiązków w trakcie procedury przetargowej na skutek złożenia przez (...) zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Śledztwo zostało powierzone w całości do prowadzenia Delegaturze Centralnego Biura Antykorupcyjnego w W.. W toku postępowania zeznani składali m.in. D. Z., W. W. (1), A. K., D. J., M. B., I. K. i P. S..

Od 24 marca 2011 r. osobą pełniącą obowiązki dyrektora Biura (...) został A. S., który wyznaczył D. Z. na swojego zastępcę. Początkowo pan M. zaproponował tę funkcję panu A. S., ale ten odmówił obawiając się reakcji D. Z. i pani K..

Pismem z 31 marca 2011 r. pełniący obowiązki dyrektora Biura (...) A. S. wystąpił o zwiększenie D. Z. dodatku służbowego o kwotę 500,00 zł.

Była jedna sytuacja, gdy pani K. podniosła głos na D. Z. i na nią krzyczała. D. Z. nie pozostała jej dłużna. Działo się to w obecności pana S..

Pan S. często był nieobecny i po jego nieobecności to D. Z. kierowała Biurem.

Pomiędzy D. Z. a panią K. istniał konflikt. W maju 2011 roku doszło do nieporozumień między D. Z. a panią K. na tle rozporządzeń przygotowywanych przez panią K., co do których D. Z. miała zastrzeżenia. Powodem była konferencja w Suchej, na którą miała jechać pani K., ale pan S. postanowił, że zamiast niej pojedzie D. Z.. Pani K. sprzeciwiła się tej decyzji wskazując, że D. Z. nie jest odpowiednią osobą, by reprezentować Biuro na tej konferencji. W tej sprawie pani K. napisała do dyrektora notatki.

Pismem z 9 czerwca 2011 r. D. Z. wystąpiła do dyrektora generalnego za pośrednictwem A. S. o podjęcie działań, które skutkowałyby zaprzestaniem stosowania wobec niej mobbingu przez A. K.. W treści pisma wskazała, że pani K. w grudniu 2010 roku zrobiła jej awanturę i zarzuciła jej publicznie spowodowanie kontroli (...) u pracodawcy. Wskazała także, że w maju 2011 roku pani K. wygłosiła na jej temat szereg niepochlebnych określeń w związku z jej zapytaniami dotyczącymi rozporządzenia, którego pani K. była autorką. D. Z. wskazała, że bardzo krzywdzące jest dla niej notatka pani K. do rzekomego braku doświadczenia i wiedzy D. Z. w zakresie uregulowań prawnych. Wskazała także, że 8 czerwca podczas odprawy pani K. bezpodstawnie ją oskarżyła, że chce wszystkich wsadzić do więzienia, ostrzegając ją, że „kto od miecza wojuje, ten od miecza ginie” o kazała „uważać na swoje futerko, bo może je sobie oparzyć”, co przez D. Z. zostało odebrane jako wulgarne.

Pismem z 30 grudnia 2011 r. D. Z. poinformowała A. S., że jest wobec niej stosowany mobbing przez A. K.. D. Z. poinformowała pana S., że pani K. za jej plecami określa ją słowami „ta z krzywym nosem” i wskazała że tego typu sformułowania mają charakter ośmieszający i spełniają znamiona mobbingu. Ponadto wskazała, że pani K. uważa, że podjęcie przez nią szkolenia specjalizacyjnego jest niepotrzebne i nieprzydatne, co D. Z. uznaje za krzywdzące.

W konsekwencji pani K. została przeniesiona do pokoju kwatermistrzowskiego i została odizolowana od reszty zespołu. Pani K. bardzo tę sytuację przeżyła i pisała do dyrektora, że jest poddawana mobbingowi. Od tego momentu pani K. praktycznie nie miała kontaktu z powódką. Pan S. organizował niektóre spotkania bez udziału pani K.. W lutym 2013 roku pani K. przeszła na emeryturę (zeznania świadka A. K. - k 406-410).

19 kwietnia 2011 r. została przeprowadzona kontrola z oceny warunków służby w pokoju (...). Stwierdzono szereg nieprawidłowości jeśli chodzi o warunki pracy i uznano problem za bardzo poważny mający bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy.

Pismem z 31 sierpnia 2011 r. D. Z. zwróciła się o zmianę godzin pełnienia służby i podjęcie pracy jako lekarz w Izbie Przyjęć w szpitalu (...), na co otrzymała zgodę.

Pismem z 22 września 2011 r. D. Z. wystąpiła z prośbą o wyrażenie zgody na podjęcie przez nią szkolenia specjalizacyjnego z zakresu psychiatrii, na co otrzymała zgodę.

Pismem z dnia 10 stycznia 2012 r. D. Z. wystąpiła o zgodę na zmianę tematyki specjalizacji na zakres obejmujący choroby zakaźne, na co otrzymała zgodę.

W okresie robienia specjalizacji D. Z. przychodziła do pracy na godz. 13.30. W pewny momencie pracodawca zaczął sprawdzać, czy D. Z. stawia się w szpitalu, gdzie odbywa specjalizację. D. Z. ostatecznie przerwała specjalizację, uznając, że w takich warunkach nie będzie jej kontynuować.

Zdarzało się, że odbywały się odprawy w czasie, gdy D. Z. była nieobecna w pracy.

W maju 2012 roku po odejściu pana S. na emeryturę, osobą pełniącą obowiązki dyrektora Biura (...) został M. B..

D. Z. nie układała się współpraca z panem B.. D. Z. kierowały duże emocje. Doszło między nimi do nieporozumienia w sprawie kserowania dokumentów na potrzeby kontroli NIK, kiedy to D. Z. zleciła sekretarce skserowanie dużej liczby dokumentów, a pan B. wstrzymał to polecenie co bardzo wzburzyło D. Z..

Pismem z 15 czerwca 2012 r. D. Z. poinformowała pana B., że nadal jest poniżana przez E. L. i ośmieszana przez H. S.. Między D. Z. a panią L. - sekretarką biura istniał konflikt, który dotyczył składania pism na dziennik. Panie miały do siebie sztywny, służbowy stosunek, niechętnie ze sobą rozmawiały. Był także konflikt między D. Z. a panią (...).

Postępowanie prowadzone przez Prokuraturę Okręgową dotyczące L. M. (1) zostało umorzone 31 grudnia 2012 r. wobec stwierdzenia braku danych dostatecznie uzasadniających popełnienie przestępstwa.

Na początku 2013 roku L. M. (1) objął z powrotem stanowisko dyrektora Biura (...). Po swoim powrocie unikał D. Z., zdarzało się, że nie zapraszał jej na odprawy.

D. Z. 21 czerwca 2012 r. zgłosiła się do szpitala z powodu złego samopoczucia, bólu i zawrotów głowy. Następnie przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W okresie służby D. Z. otrzymała nagrody uznaniowe w czerwcu 2010 roku, grudniu 2010 roku i czerwcu 2011 roku.

Pan M. nie miał doświadczenia w pracy w więziennictwie. Miał różne pomysły, które często zmieniał. Praca była chaotyczna. Organizował długie i męczące odprawy, mówił bardzo dużo. Był postrzegany przez pracowników jako osoba trudna i wybuchowa. Używał sformułowania „szroty” odnoszącego się do lekarzy więziennych. Wskazywał, że sam jest wizjonerem. Pracownicy odnosili wrażenie, że ma swoje preferencje, jednych traktował lepiej, innych gorzej. Lubił dużo mówić.

Pan M. miał tendencję do skracania dystansu w stosunku do pracowników. Na odprawach zdarzało się, że pan M. wykazał pracownikom błędy i uchybienia w nie zawsze w elegancji sposób.

Pan J. napisał wniosek o przeniesienie nie widząc możliwości dalszej współpracy z panem M..

M. B. przeniesiony na stanowisko lekarza do Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej w G. i wykonywał tam pracę w okresie od 8 marca 2010 r. do maja 2012 r.

W ocenie współpracowników D. Z. jest osobą stanowczą, odważną i ambitną. Uważaną jest za osobę, która, jak się dzieje jej krzywda, to to artykułuje.

Orzeczeniem z 25 listopada 2014 r. D. Z. została uznana za niezdolną do służby w Służbie Więziennej. Zaliczono ją do drugiej grupy inwalidów stwierdzając, że inwalidztwo nie pozostaje w związku ze służbą. Rozpoznano u niej zaburzenia depresyjne nawracające, nadciśnienie tętnicze i początkowe zmiany zwyrodnieniowe kręgosłupa. 24 grudnia 2014 r. stosunek służbowy D. Z. wygasł z powodu ostatecznego orzeczenia przez komisję lekarską całkowitej niezdolności do służby.

Wynagrodzenie D. Z. obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7292,00 zł.

#### **4. ocena prawna Sądu I instancji**

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo D. Z. nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie brak jest dowodów na to, aby wobec powódki stosowano mobbing w rozumieniu przepisów kodeksu prawa pracy. Z przedstawionego materiału dowodowego wynika, że duże zastrzeżenia powódki, jak i pozostałych pracowników wzbudzała osoba dyrektora M.. Jego sposób zarządzania pracownikami był oceniany przez pracowników krytycznie. Dyrektor M. nie miał doświadczenia w pracy w Służbie Więziennej, a jego pomysły pracownicy odbierali jako chaotyczne. Źle były oceniane przedłużające się odprawy oraz długie monologi dyrektora. Pracownicy krytycznie oceniali także wypowiedzi dyrektora, z których wynikała jego wyższa względem pracowników pozycja i lepsze mniemanie o sobie. Dyrektor M. stawiał pracownikom duże wymagania i powoływał się na posiadane wpływy polityczne. Zlecał pracownikom pracę również po godzinach. Nie wywiązał się z obietnicy wskazania powódki jako współautorki wygłoszonego referatu dotyczącego zgonów osób osadzonych. Negatywnie przez pracowników był także oceniana tendencja pana M. do skarcenia dystansu i używania zdrobniałych form imion czy poklepywania po plecach. Zdaniem pracowników pan M. nadmiernie angażował się sprawy przetargowe, co skutkowało wszczęciem postępowania przez (...), na skutek zawiadomienia złożonego przez powódkę.

Zdaniem Sądu Rejonowego, wszystkie te okoliczności pozwalają na krytyczną ocenę osoby pana M. jako menadżera, natomiast nie przesądzają o stosowaniu wobec powódki mobbingu. Strona powodowa nie przedstawiła dowodów na to, aby którekolwiek z działań pana M. było wymierzone bezpośrednio w powódkę. Brak jest dowodów na to, by powódka jako jedyna miała być „ofiara” zachowań ze strony pana M.. Wręcz przeciwnie, pan K., B., K., W., J. również uważali, że wobec nich był stosowany mobbing. Zdaniem pracowników pana M. miał swoje preferencje, co do pracowników, przy czym w zależności od zajmowanej pozycji, płci, stanowiska i wykształcenia świadkowie wskazywali, że pan M. gorzej traktował kobiety, osoby o niższych stanowiskach, albo, że gorzej traktował lekarzy czy osoby „niepokorne”. Zeznania te nie potwierdzają, aby powódka miała być szczególnie źle traktowana przez pana M., dodatkowo teza ta pozostaje w sprzeczności z zeznaniami pani W., która wskazywała, że powódka była przez pana M. adorowana.

Nadto Sąd Rejonowy wskazał, że jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powódka podjęła zatrudnienie u pozwanego z inicjatywy pana M., to on był osobą, która wniosowała o jej awans, przyznała nagrody i uczyniła swoim zastępcą w miejsce pani K.. Z dokumentów złożonych w toku procesu wynika, że powódka zwracała się do pracodawcy z szeregiem wniosków, z których właściwie wszystkie zostały uwzględnione. Dodatkowo wskazać należy, że jak wynika z zeznań powódki i słuchanych świadków, nie tylko z panem M. powódce źle układała się współpraca. Powódka miała także konflikt z panią K., zainicjowany przez powierzenie powódce przez pana M. funkcji zastępcy, a następnie doprowadzeniem przez powódkę do kontroli (...). Powódka pozostawała także w konflikcie z kolejnymi osobami pełniącymi funkcję dyrektora Biura (...) – pana S. i panem B.. Uważała także, że jest mobbingowana przez panie (...) i L.. Z zeznań powódki wynika także, że za osobę stosującą mobbing uznała także dyrektora generalnego pana W..

Już same zeznania powódki zaprzeczają możliwości, by opisywane przez nią zdarzenia wyczerpywały znamiona mobbingu. Definicja mobbingu nie dotyczy bowiem sytuacji, kiedy wszyscy pracownicy są źle traktowani przez przełożonego, ani sytuacji, kiedy pracownik jest skonfliktowany praktycznie z każdym członkiem zespołu.

Sąd Rejonowy uznał zatem, że strona powodowa reprezentowana przez fachowego pełnomocnika nie wykazała, aby działania któregokolwiek z pracowników pozwanego miało na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników powódki. Brak jest dowód na to, by ktokolwiek nękał lub zastraszał powódkę, w szczególności w sposób długotrwały lub uporczywy. Materiał dowodowy nie potwierdził zarzutu powódki jakoby przejawem mobbingu było skierowanie jej do pracy w pokoju nie spełniającym warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Zeznania świadków i złożone dokumenty potwierdziły złe warunki pracy tym pomieszczeniu, wskazała jednak należy, że powódka nie była jedyną osobą wykonującą pracę w tym pokoju. Powódka nie przedstawiła dowodów, z których wynikałoby, że umieszczenie jej w tym pokoju miało być elementem szykany lub miało na celu eliminowanie jej z zespołu. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, pracodawca podejmował działania mające na celu remont tego pomieszczenia, a powódka po jakimś czasie ponownie do niego wróciła, z własnej woli.

Sąd Rejonowy wskazał także, że z panem M. pracowała od stycznia 2010 roku do listopada 2010 roku i ponownie przez krótki okres od stycznia 2013 roku. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, podwładną pani K. powódka była do grudnia 2010 roku, a następnie to ona była przełożoną pani K., zaś od czerwca 2011 roku pani K. została przeniesiona do innego pokoju i miała bardzo ograniczony kontakt z powódką. Dodatkowo powódka od 2011 roku robiła specjalizację, przez co znacznie rzadziej bywała w pracy.

Nie potwierdził się także zarzut, aby przejawem mobbingu miał być fakt niezapraszania powódki na odprawy. W pierwszej kolejności nie zostało wykazane, czy były to odprawy, w których udział mieli brać wszyscy pracownicy Biura, z zeznań świadków wynika bowiem, że zdarzały się także odprawy jedynie dla części pracowników. Po drugie, jak wynika z materiału dowodowego również pani K. i pan B. w poszczególnych okresach nie byli przez dyrektorów zapraszani na odprawy, brak jest zatem dowodów, aby takie zachowania, mimo że naganne z punktu widzenia prawidłowych relacji w zespole, miały być przejawem mobbingu.

Twierdzenia powódki co do tego, że wobec niej stosowany był mobbing opierają się w dużej mierze na jej osobistej wrażliwości i indywidualnych cechach charakteru i nie znajdują potwierdzenia w stanie faktycznym. Subiektywne poczucie krzywdy powódki nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym i nie zostało potwierdzone zeznaniami świadków. Postępowanie dowodowe nie potwierdziło, aby którykolwiek z pracowników pozwanego działał uporczywie i długotrwanie w celu poniżenia, ośmieszenia czy odizolowania powódki lub wyeliminowania jej z zespołu współpracowników. Nie każde bowiem działania subiektywnie odczuwane przez pracownika jako krzywdzące mogą być uznane za mobbing i nie każda sytuacja skutkująca nawet powstaniem rozstroju zdrowia uzasadniać będzie odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy.

Sąd Rejonowy wskazał nadto, że to na pracowniku spoczywa ciężar wykazania, że był w stosunku do niego stosowany mobbing, że doznał rozstroju zdrowia oraz, że między powstałym skutkiem, a działaniem pracodawcy lub innego pracownika wyczerpującym znamiona mobbingu zachodzi związek przyczynowy. Okoliczności te nie zostały w niniejszej sprawie wykazane. Brak jest zarówno dowodów na to, by w stosunku do powódki podjęte jakiejkolwiek działania mieszczące się w definicji mobbingu, by powódka doznała rozstroju zdrowia, jak również by zachodził związek między nimi, a doznany rozstrojem zdrowia. Powódka reprezentowana przez fachowego pełnomocnika nie przedstawiła dokumentacji potwierdzającej doznanie jakiegokolwiek rozstroju zdrowia, brak jest dokumentów, z których wynikałoby korzystanie przez powódkę z długotrwałego zwolnienia lekarskiego czy podjętego leczenia, zaś z złożonego orzeczenia o niepełnosprawności jednoznacznie wynika, że orzeczony stopień inwalidztwa nie ma związku ze służbą.

Stan faktyczny nie potwierdza, aby stan zdrowia powódki miał związek z jej pracą, a strona powodowa nie przedstawiła żadnych innych dowodów na to, by u powódki nastąpił rozstrój zdrowia mający związek z pracą wykonywaną u pozwanego.

Mając powyższe na względzie, Sąd Rejonowy wobec uznania, że brak jest dowodów na to, by powódkę poddawano mobbingowi powództwo w tym zakresie oddalił.

Konsekwencją orzeczenia jest rozstrzygnięcie o kosztach. Na mocy art. 98 k.p.c. Sąd Rejonowy obciążył powódkę kosztami postępowania jako stronę, która przegrała proces w całości. Wysokości kosztów pełnomocnika Sąd Rejonowy ustalił na kwotę 2400,00 zł w oparciu o § 6 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

## 5. *apelacja*

Powódka D. Z. zaskarżyła powyższy wyrok w całości zarzucając:

I. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. przez przekroczenie przez Sąd I instancji granic swobodnej oceny dowodów oraz brak wszechstronnego rozważenia zabranego materiału, w konsekwencji czego:

1) odmówienie wiary świadkowi W. W. (1) i powódce w tym zakresie w jakim twierdziły, że: powódka była poddawana mobbingowi przez pana M., pan M. traktował powódkę odmiennie od innych pracowników, wskutek tych zdarzeń powódka doznała rozstroju zdrowia wobec braku potwierdzenia tych zeznań w pozostałym materiale dowodowym, przy braku wskazania logicznej, ustawowej i ideologicznej argumentacji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przemawiającej za powyższym oraz przy bezzasadnym pominięciu dowodów, zebranych w trakcie niniejszego postępowania;

2) odmówienie powódce i W. W. (1) wiary także w tej części, w jakiej twierdziły, że pan M. groził powódce, łapał ją za bluzkę, używał słów, że jej „łeb odpieprzy”, wobec braku potwierdzenia tych słów innymi dowodami, pomimo zbieżności zeznań powódki i ww. świadka, jak również uzasadnienia m.in. w zeznaniach powódki braku innych świadków wspomnianych zdarzeń;

3) odmówienie powódce wiary co do tego, że czynione jej były uwagi o charakterze rasistowskim z uwagi na narodowość jej męża wobec brak dowodów potwierdzających tę okoliczność, podczas gdy kontekst użycia ww. słów w sposób jednoznaczny określał ich rasistowski charakter i zamiar poniżenia w ten sposób powódki;

4) odmówienie wiary świadkowi W. W. (3), w tej części, w jakiej twierdziła, że pan B. kazał powódce przepisywać 200 stron na potrzeby kontroli NIK wobec braku potwierdzenia tej okoliczności jakimikolwiek dowodami, w tym zeznaniami powódki, podczas gdy powódka wspomniała o powyższym w swoich zeznaniach złożonych na rozprawie 5 stycznia 2016 r., jak również w aktach sprawy wniosek z 20 czerwca 2012 r. dotyczący powyższego, któremu nie została odmówiona cecha wiarygodności i nie został podważony przez stronę pozwaną w trakcie postępowania przed Sądem I instancji;

5) pominięcie pisma z kart 47-76 jako niespełniających wymogów dokumentu, podczas gdy w momencie składania pozwu, którego załącznikiem były ww. pisma powódka nie miała dostępu do akt sprawy VI Ds. 79/11, w której znajdował się oryginał załączonych stenogramów. Jednocześnie w pozwie złożony był wniosek o załączenie do akt niniejszej sprawy akt sprawy VI Ds. 79/11;

6) przyznanie protokołom przesłuchań świadków złożonych w trakcie postępowania przygotowawczego w sprawie o sygn. akt. VI Ds. 79/11 ograniczonego waloru dowodowego, podczas gdy analiza ww. protokołów zgodnie z doświadczeniem życiowym i zasadami logicznego rozumowania stanowiłaby potwierdzenie zdarzeń będących podstawą działań mobbingowych wobec powódki, z uwagi na złożenie zeznań na nich się składających w okresie bliższym wspomnianym działaniom oraz bez wpływu późniejszych wydarzeń i pracodawcy na zeznania świadków w niniejszej sprawie, które zostały wykazane w trakcie postępowania przez powódkę;

7) uznanie, iż m.in. zlecenie powódce obowiązków po godzinach pracy, nie zapraszanie wyłącznie jej na odprawy wszystkich pracowników oraz przypisanie sobie przez L. M. (1) autorstwa pracy powódki, wskazanych jako elementy stanu faktycznego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie stanowią przejawu mobbingu stosowanego wobec powódki;



- 8) przyjęcie, iż zabrakło dowodów potwierdzających, iż działania pana M. były wymierzone bezpośrednio w powódkę, podczas gdy z zeznań świadków m.in. W. W. (1), A. S., jak również powódki wynika izolacja i traktowanie powódki w sposób odmienny od innych pracowników;
- 9) uznanie, iż mobbing stosowany wobec większej grupy pracowników, a nie wyłącznie powódki, stanowi przesłankę do przyjęcia, iż wobec powódki nie był on stosowany;
- 10) przyjęcie, iż fakt mobbingowania powódki przez kilka osób podważa istnienie działań będących przejawem mobingu wobec niej stosowanego;
- 11) przyjęcie, że fakt adorowania powódki przez pana M. stoi w sprzeczności z pozostałymi zachowaniami, przez co zaprzecza działaniom mobbingowym, podczas gdy wyraźnie zostało wskazane, iż wspomniane zachowania miały miejsce jedynie na początkowym etapie pracy powódki u pozwanego tj. do momentu wykazania przez powódkę nieprawidłowości w postępowaniach przetargowych;
- 12) przyjęcie, iż uwzględnienie wniosków powódki przez pracodawcę stanowi przesłankę do uznania, iż nie zachodziły wobec niej działania mobbingowe, podczas gdy pracodawca odmówił jej m.in. zgody na wyjazd na konferencję (...) w L., jak również swoim zachowaniem spowodował, iż musiała ona zrezygnować z kontynuowania rozpoczętej specjalizacji;
- 13) uznanie, iż strona powodowa nie wykazała, aby działania któregokolwiek z pracowników pozwanego miało na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników powódki, podczas gdy w trakcie postępowania dowodowego w niniejszej sprawie wskazane zostało m.in. poniżanie powódki poprzez publiczne podważanie jej kompetencji, izolowanie poprzez wielokrotne i celowe pomijanie wyłączenie jej przy przeprowadzanych u pracodawcy odprawach, ośmieszanie poprzez używanie określeń typu „ta z krzywym nosem” itd.;
- 14) uznanie, iż brak jest dowodów na to, by ktokolwiek nękał lub zastraszał powódkę, w szczególności w sposób długotrwały lub uporczywy, podczas gdy zebrany materiał dowodowy wskazuje, iż działania mobbingowe były prowadzone wobec powódki przez kilka lat, co potwierdzają m.in. skargi i wnioski składane przez D. Z. do przełożonych, jak również udowodnione zostało, iż pracownicy pozwango, w tym powódka, obawiali się L. M. (1), z uwagi na fakt zwalniania nieelojalnych wobec niego pracowników, powoływania się na wpływy w ministerstwie oraz skierowane wobec powódki groźby w obecności świadka W. W. (1), iż jej „łeb odpieprzy”;
- 15) uznanie, iż powódka nie przedstawiła dowodów, z których wynikałoby, że umieszczenie jej w pokoju (...) było elementem zwykany, podczas gdy jak zeznała ona na rozprawie 5 stycznia 2016 r. nie posiadała w ww. pokoju początkowo nawet biurka, a z uwagi na umieszczenie we wspomnianym pokoju miała problemy zdrowotne. Dodatkowo, pomimo składania wielu skarg znajdujących się w aktach sprawy przez wiele miesięcy nie były one uwzględnione. Jednocześnie uznanie przez Sąd Rejonowy, iż umieszczenie kilku pracowników w uwłaczających warunkach sprawia, iż nie stanowi to działań mobbingowych również wobec powódki;
- 16) przyjęcie, iż fakt zawieszenia L. M. (2) w obowiązkach służbowych a zatem brak bezpośredniego kontaktu z powódką stanowi potwierdzenie, iż działania wobec niej nie były długotrwałe, podczas gdy pozostali pracownicy, w tym przede wszystkim A. K., nastawieni przeciwko D. Z. przez dyrektora, stosowali wobec powódki działania mobbingowe przez cały okres zawieszenia L. M. (1);
- 17) przyjęcie, iż nie potwierdził się także zarzut, aby przejawem mobingu miał być fakt nie zapraszania powódki na odprawy, z uwagi na nieudowodnienie zdaniem sądu, czy były to odprawy, w których udział mieli brać wszyscy pracownicy, podczas gdy wynika to wprost z zeznań powódki, W. W. (4), W. M. czy E. L. oraz pominięcie przez Sąd Rejonowy udowodnionego faktu, iż na odprawach zwołanych z pominięciem wyłącznie powódki, L. M. (1) poniżał ją, przez co izolował z grona współpracowników, co zostało potwierdzone m.in. w zeznaniach D. J.;

18) przyjęcie, że subiektywne poczucie krzywdy powódki nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym i nie zostało potwierdzone zeznaniami świadków podczas gdy wszechstronna, zgodna z logicznym rozumowaniem i doświadczeniem życiowym analiza zebranego materiału dowodowego prowadzi do odmiennych wniosków, wskazując na obiektywne aspekty, potwierdzone zarówno zeznaniami świadków jak i zebranymi dokumentami, działań mobbingowych stosowanych wobec powódki;

19) przyjęcie, że powódka nie doznała rozstroju zdrowia, jak również, iż nie zachodzi związek między działaniami mobbingowymi a problemami zdrowotnymi Pani D. Z., podczas gdy powódka zeznała na rozprawie 5 stycznia 2016 r., iż od 2013 roku leczy się u lekarza psychiatry na depresję, nadal istnieje konieczność przyjmowania leków, a odmowa przypisania przez Sąd Rejonowy cechy wiarygodności tym zeznaniom nie znajduje jakiegokolwiek uzasadnienia. Jednocześnie powyższe zostało udowodnione zawiadomieniem o orzeczeniu niezdolności do służby D. Z. z 25 listopada 2014 r., w którym niezależna komisja lekarska potwierdziła, iż jedną z przyczyn niezdolności do służby są zaburzenia depresyjne nawracające. Dodatkowo całością zebranego materiału dowodowego wykazuje logiczny związek pomiędzy chorobą mojej M. a stosowanym wobec niej w pracy mobbingiem;

20) przyjęcie, że zaburzenia depresyjne nawracające wskazane w zawiadomieniu o orzeczeniu niezdolności do służby D. Z. z 25 listopada 2014 r. nie mają związku z pracą u pozwanego z uwagi na zapis, że orzeczony stopień inwalidztwa nie ma związku ze służbą, podczas gdy logiczna analiza wspomnianego orzeczenia prowadzi do wniosku, iż zaburzenia depresyjne nie są normalnym skutkiem obowiązków jakie wykonywała powódka u pozwanego, ale jedynie w przypadku gdy nie występuje u niego zjawisko mobbingu;

21) pominięcie aspektu pozostawania przez część świadków przesłuchiowanych w niniejszym postępowaniu w stosunku zatrudnienia u pozwanego, co znacząco mogło wpłynąć na składane oświadczenia;

22) pominięcie zeznań D. J. oraz M. B. w części dotyczących działań mobbingowych stosowanych wobec nich przez L. M. (1), skutkujących przeniesieniem na inne stanowisko pracy, jak również faktu powstania komisji u pozwanego ds. mobbingu w sprawie dot. działań mobbingowych L. M. (1) wobec M. B., podczas gdy powyższe uprawdopodobnia stosowanie działań mobbingowych również wobec powódki;

23) pominięcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku zeznań dot. charakteru i praktyk stosowanych w pracy u pozwanego przez L. M. (1), podczas gdy powyższe jednoznacznie wskazuje na podstawy działań mobbingowych wobec D. Z. oraz udowadnia, iż L. M. (1) wielokrotnie stosował działania mobbingowe wobec pracowników m.in. w celu osiągnięcia zamierzonych celów, co również uprawdopodobnia stosowanie działań mobbingowych wobec powódki;

czego skutkiem była błędna wykładnia art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. w związku z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. poprzez przyjęcie, iż w niniejszej sprawie działania pracowników pozwanego wobec powódki nie wypełniły przesłanek mobbingu, co skutkowało nie zasądzeniem na rzecz powódki należnego Jej zadośćuczynienia oraz oddaleniem powództwa;

II. naruszenie art. 380 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez bezzasadne oddalenie wniosku strony powodowej z 22 maja 2013 r. o powołanie biegłych sądowych z zakresu psychologii i psychiatrii, uznając go za nieprzydatny do rozstrzygnięcia sprawy, podczas gdy powyższe stanowiłoby dowód na aktualny stan psychiczny powódki, związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy pracą u pozwanego a dolegliwościami psychicznymi powódki. Powyższe rozwiałyby wątpliwości Sądu Rejonowego wyrażone w uzasadnieniu do zaskarżonego wyroku, skutkujące uznaniem, iż nie została udowodniona przesłanka rozstroju zdrowia powódki spowodowanej działaniami mobbingowymi wobec niej oraz związek przyczynowo-skutkowy, mimo że okoliczności, na które ten dowód został zgłoszony, nie zostały wyjaśnione z wynikiem zgodnym z twierdzeniem powódki. Jednocześnie poprzez uznanie przez Sąd Rejonowy, iż nie zachodzi w niniejszej sprawie wypadek wymagający wiadomości specjalnych uzasadniający na podstawie 278 § 1 k.p.c. wezwanie biegłych sądowych w celu wysłuchania ich opinii (zastrzeżenie zgodnie z art. 162 k.p.c. zgłoszone przez pełnomocnika powódki na rozprawie 5 stycznia 2016 r.);

III. naruszenie art. 230 k.p.c. poprzez uznanie, iż w niniejszej sprawie nie została przedstawiona dokumentacja potwierdzająca długotrwałe zwolnienie lekarskie powódki, podczas gdy powyższa okoliczność została potwierdzona przez pozwanego w piśmie z 5 listopada 2015 r. oraz poprzez dokumenty znajdujące się w aktach osobowych Powódki, załączonych do akt niniejszej sprawy.

W oparciu o powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o zmianę w zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego kwoty 50.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrot kosztów procesu za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi I instancji, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

#### **6. odpowiedź na apelację**

Pozwany Centralny Zarząd Służby Więziennej wniosł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

#### **7. zażalenie**

Pozwany Centralny Zarząd Służby Więziennej wniosł zażalenie na postanowienie zawarte w pkt 2 wyroku, zarzucając naruszenie § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustawionego z urzędu.

W oparciu o powyższe strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego postanowienia i zasądzenie od powódki kwoty 2400,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

#### **8. odpowiedź na zażalenie**

Powódka D. Z. wniosła o oddalenie zażalenia oraz zasądzenie kosztów procesu w postępowaniu zażaleniowym.

#### **9. ocena prawna Sądu Okręgowego w zakresie apelacji**

Apelacja wywiedziona przez powódkę nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonane przez Sąd I instancji oraz ich ocenę prawną i przyjmuje je za własne. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłową i szczegółową analizę zebranego materiału dowodowego, a następnie dokonał jego rzetelnej i wszechstronnej oceny. Wyprowadzone na tej podstawie wnioski są zgodne z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym i jako takie znalazły całościową aprobatę Sądu odwoławczego.

W tych okolicznościach za chybiony należało uznać podniesiony przez skarżącego zarzut dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy zasady oceny dowodów. Do przedmiotowego naruszenia może dojść tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2003 r. II CK 177/02, niepubl.). Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl.; wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r., II

CKN 817/00). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Analizując treść złożonej przez powódkę apelacji należy stwierdzić, iż skarżąca nie zdołała skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny materiału dowodowego za prawidłową. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie, nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W tym kontekście wskazać należy, że Sąd Rejonowy trafnie uznał, iż zeznaniom powódki oraz świadka W. W. (1) nie można przyznać waloru wiarygodności w zakresie w jakim wskazywały one, że L. M. (1) groził powódce, łapał ją za bluzkę, „używał słów, że jej łeb upieprzył”. Przede wszystkim do całego zajścia miało dojść w obecności I. K., który jednakże nie potwierdził powyższych okoliczności. Nadto powódka w trakcie przesłuchania wskazywała, że „zdarzało się, że łapał mnie za bluzkę i mówił „że mi łeb odpieprzył”. Oznacza to zatem, że do podobnych zdarzeń dochodziło regularnie. Jednak nie potwierdziła tego W. W. (1), która zrelacjonowała jedynie jeden taki przypadek. Sąd Rejonowy zatem słusznie uznał, że zeznaniom tym nie sposób jest przyznać waloru wiarygodności.

Nie miała racji również powódka, że kierowane były względem niej uwagi o charakterze rasistowskim dotyczącym jej męża. W ocenie Sądu wyrażenie „krzywy nos”, czy też „Bóg, honor, ojczyzna” w żaden sposób nie można odebrać jako wyrażen rasistowskich. Twierdzenia powódki w tym zakresie pozostają jej subiektywną oceną wynikającą z faktu, że jest mężatką mężczyzny narodowości izraelskiej i poczytuje każdą uwagę, jako wymierzoną w jej męża oraz nią.

Uzasadnionych podstaw nie miała również stwierdzenie, aby powódka musiała przepisywać 200 stron na potrzeby kontroli NIK. Okoliczność ta wynikała jedynie z zeznań świadka W. W. (1), z kolei, jak trafnie wskazał Sąd Rejonowy, powódka ich nie potwierdziła. Także żaden inny dowód przeprowadzony w sprawie okoliczności tej nie potwierdził. Wprawdzie powódka zeznała, że „musiała dosyłać papiery, kserować dokumenty”, to jednak z tych zeznań nie sposób jest wywieść, aby była zobligowana do przepisania dokumentów na potrzeby kontroli z NIK.

Sąd Rejonowy słusznie pominął dowód z dokumentów znajdujących się na kartach 47-76, tj. stenogramu nagrania. W pierwszej kolejności wskazać należy, że przedmiotowy stenogram ma jedynie charakter wtórny i jest sporządzany na podstawie nagrania. Z kolei w aktach niniejszej sprawy brak jest nagrania, na podstawie którego został sporządzony stenogram. Wobec czego nie można było zatem zweryfikować autentyczności, czy też prawdziwości stenogramu. Po drugie, żadna ze stron nie wносиła o przeprowadzenie dowodu z przedmiotowego nagrania. Wprawdzie powódka wносиła o przeprowadzenie dowodu „z dokumentów z akt postępowania przygotowawczego”, to jednak w procedurze cywilnej brak jest możliwości przeprowadzenia dowodu z „akt innej sprawy”, bez jednoczesnego sprecyzowania konkretnych kart z akt postępowania. W innym bowiem wypadku, strona przeciwna nie miałaby możliwości ustosunkowania się do takiego dowodu (Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z 18 lutego 2015 r., I ACa 1678/14, LEX nr 1667579.). Po trzecie, stenogram nie został przez nikogo, jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, podpisany, czy też opisany, wobec czego nie można było mu nadać waloru wiarygodności, tym bardziej przy braku dowodu pierwotnego – nagrania.

Nie ma racji powódka również twierdząc, że Sąd Rejonowy niesłusznie ograniczył walor dowodowy, dowodom z protokołów przesłuchania świadków. W tym kontekście wskazać należy, że świadek, zgodnie z treścią art. 266 k.p.c. i

271 § 1 k.p.c. powinien zeznawać ustnie przed sądem, który prowadzi postępowanie w konkretnej sprawie. Przyjmuje się, że uwzględnianie zeznań świadków złożonych w innej sprawie cywilnej lub karnej, i to bez prób przesłuchania świadka w rozpoznawanej sprawie, nie ma oparcia w przepisach kodeksu i narusza zasady bezpośredniości i ustności postępowania (orzeczenia Sądu Najwyższego: z 30 kwietnia 1956 r., II CR 855/55, OSNCK 1957, nr 2, poz. 48; z 7 maja 1956 r., II CR 236/55, NP 1957, nr 5, s. 119; wyroki Sądu Najwyższego: z 11 stycznia 2006 r., II CK 358/05, LEX nr 398381, z 17 czerwca 2009 r., IV CSK 71/09, LEX nr 737288). Podzielając powyższe stanowisko, Sąd Okręgowy uznał, że poczynienie ustaleń na podstawie protokołów przesłuchania świadków w postępowaniu karnym było niemożliwe, gdyż sprzeciwiało się zasadzie ustności i bezpośredniości postępowania cywilnego.

Wbrew twierdzeniom powódki nie sposób było również przyjąć, że działania L. M. (1) miały charakter mobbingu wymierzonego w powódkę. Świadkowie zeznający w sprawie wskazują bowiem, że L. M. (1) był porywczy, temperamentny, skracał dość szybko dystans wobec pracowników. Wprawdzie podnosił on głos wobec powódki, jednakże również w ten sam sposób – w ocenie Sądu nadmiernie ekspresywny – odnosił się do innych pracowników np. W. W. (1) czy I. K.. Poza tym trudno przyjąć, aby powódka była izolowana od zespołu pracowników czy też traktowana gorzej niż inni pracownicy skoro L. M. (1) nie wnioskował o awans dla powódki oraz nie wyznaczył ją na swojego zastępcę. Nie sposób też uznać, aby unikanie powódki przez L. M. (1) po zakończeniu postępowania karnego stanowiło przejaw mobbingu wobec niej, zwłaszcza w sytuacji, gdy to informacje pochodzące od powódki skutkowały wszczęciem postępowania karnego przez Centralne Biuro Antykorupcyjne.

Powódka upatrywała również mobbingu w odmówieniu jej udziału w konferencji organizowanej przez (...) oraz rezygnacji przez nią z rozpoczętej specjalizacji. Jednakże, jak wynika z zeznań świadka I. K. odmowa wysłania powódki na konferencję wynikała z przyczyn finansowych (k. 172). Z kolei rezygnacja przez powódkę ze specjalizacji wynikała z jej indywidualnej decyzji. Okoliczność, że pracodawca sporadycznie weryfikował, czy powódka do 13.30 faktycznie jest w szpitalu, gdzie odbywała specjalizację, stanowiło uprawnienie pracodawcy. W ocenie Sądu zachowanie takie było zrozumiałe i naturalne wobec zwolnienia powódki ze świadczenia pracy w celu prowadzenia specjalizacji, a nie dla wykonywania innych czynności w tym czasie. Pozwany był uprawniony do sprawdzania czy pracownik faktycznie wykorzystuje zwolnienie z pracy na prowadzenie specjalizacji. Reakcja powódki w tych okolicznościach jawi się jako niezrozumiała i zbyt ekspresywna. Fakt weryfikacji twierdzeń pracownika nie sposób jest poczytać za działanie mobbingowe.

Powódka twierdziła także, że Sąd Rejonowy niezasadnie przyjął, iż umieszczenie jej w pokoju nr (...) nie było elementem szykany. W ocenie powódki stan pokoju był tak zły – brak biurka, grzyb na ścianie, zbyt mała powierzchnia – że umieszczenie jej w nim było celowe i służyło tylko jej poniżeniu. Odnosząc się do tego zarzutu Sąd Okręgowy wprawdzie podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że warunki w przedmiotowym pokoju były niekomfortowe, to jednak fakt ten automatycznie nie może prowadzić do wniosków, że pracodawca czynił to w celu szykanowania powódki. Po pierwsze, gdyby przyjąć przeciwnie wówczas należałoby również uznać, że pozwany także szykanował W. W. (1) oraz A. K., które też świadczyły pracę w tym samym pokoju. Umieszczenie powódki i innych pracowników w pokoju (...) wynikało jedynie z możliwości lokalowych pozwanego, który nie dysponował wówczas innym pokojem. Po drugie, co istotne, gdyby pracodawca faktycznie szykanował powódkę to nie starałby się wyremontować pokoju i poprawić komfort pracy w nim, co jednak czynił. Po trzecie zaś gdyby stanowiło to kolejny element szykany, to powódka nie awansowałaby na stanowisko zastępcy L. M. (1) i nie otrzymywała nagród za świadczoną pracę.

Powódka niezasadnie również twierdzi, że L. M. (1) nastawił przeciwko niej pracowników – A. K., E. L. i H. S.. Z materiału dowodowego wynika, że konflikt powódki z A. K. powstał w związku z objęciem przez D. Z. stanowiska zastępcy dyrektora (zeznania W. W. (1) – k. 161 i 165; I. K. – k. 172). Z kolei konflikt powódki z E. L. powstał w związku ze składaniem pism na dziennik (zeznania I. K. – k. 172). Natomiast konflikt na linii powódka – H. S. pojawił się w związku z wnoszeniem skarg przez powódkę na działanie biura, w którym pracowała H. S., jak i z uwagi na wyrażanie przez H. S. opinii na temat awansu powódki (zeznania H. S. – k. 522). Sytuacje te, traktowane przez powódkę jako konflikty z innymi pracownikami, nie były więc spowodowane rozmowami L. M. (1) z poszczególnymi pracownikami. Wynikały one z postrzegania określonych relacji służbowych i subiektywnej oceny tych relacji przez pryzmat zachowania powódki. Zasadność bądź brak zasadności takiej oceny współpracowników nie

może być natomiast uznane za zachowanie mobbingowe ze strony przełożonego L. M. (1), a także samo w sobie nie stanowi mobbingu.

Powódka wskazywała także, że Sąd Rejonowy niezasadnie uznał, że brak zaproszenia powódki na odprawy był przejawem mobbingu, a także pominął, że na odprawach L. M. (1) ją poniżał. Przede wszystkim należy wskazać, że powódka nie wzięła udziału w 2-3 odprawach (zeznania D. J. – k. 481), w tym jedynie podczas jednej odprawy L. M. (1) odniósł się negatywnie do zachowania powódki, z tym, że nie wymienił jej z imienia i nazwiska. Nie sposób zatem uznać, aby te incydentalne zdarzenia mogły być zakwalifikowane jako mobbing wymierzony w powódkę.

Wbrew twierdzeniom powódki, bez znaczenia dla sprawy był fakt, że część świadków zeznających w sprawie było w dalszym ciągu pracownikami pozwanego. Nie istnieje bowiem prawne domniemanie prawdziwości, czy też nieprawdziwości zeznań świadków, rzeczą sądu orzekającego jest natomiast przedstawienie logicznej i zgodnej z zasadami doświadczenia życiowego argumentacji prowadzącej do wniosku o wiarygodności bądź też niewiarygodności tego dowodu. Zakwestionowanie wiarygodności zeznań świadków może nastąpić wówczas, jeżeli wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego wskazują w sposób nie budzący wątpliwości, że zeznania te nie polegają na prawdzie. Fakt, że świadek jest pracownikiem czy też znajomym, a nawet krewnym strony, nie dyskwalifikuje sam przez się jego zeznań, wtedy gdy są niekorzystne dla drugiej strony. Zeznania takiego świadka są oceniane z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, w tym również stosunku, w jakim pozostaje on do każdej ze stron, ale ponadto – z uwzględnieniem jego cech osobistych, relacji między treścią jego zeznań a innymi dowodami w sprawie itd. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 14 sierpnia 2012 r., I ACa 37/12, Legalis). W niniejszym przypadku Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał oceny zeznań poszczególnych świadków i wyprowadził z nich prawidłowe wnioski.

Usprawiedliwionych podstaw nie miał również zarzut dotyczący naruszenia art. 380 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 k.p.c. i art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o powołanie biegłego sądowego z zakresu psychologii i psychiatrii. Zgodnie z art. 278 § 1 k.p.c. w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych sąd po wysłuchaniu wniosków stron co do liczby biegłych i ich wyboru może wezwać jednego lub kilku biegłych w celu zasięgnięcia ich opinii. W sytuacji, gdy Sąd Rejonowy uznał, że nie wystąpił mobbing wobec powódki to dowód z opinii biegłych sądowych był zbędny, bowiem ocena ewentualnego rozstroju zdrowia nie pozostawała w związku z zachowaniem pracodawcy o charakterze mobbingu. Stanowisko to potwierdza także orzecznictwo sądowe, w którym wskazywano, że skoro brak jest podstaw do uznania, że pracownik był obiektem zachowań o charakterze mobbingu ze strony pracodawcy to słuszne jest oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza dla ustalenia, czy istnieje związek przyczynowy między stanem zdrowia pracownika a sugerowanym przez niego negatywnym zachowaniem pracodawcy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 20 października 2006 roku, sygn. akt I APa 39/06).

Chybiony jest też zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. W ocenie Sądu Okręgowego, uzasadnienie zaskarżonego wyroku odpowiada wszystkim wymaganiom określonym w powołanym przepisie. Możliwe jest w związku z tym odtworzenie rozumowania, jakie doprowadziło Sąd I instancji do wydania kwestionowanego orzeczenia. Należy wskazać, iż w orzecznictwie przyjmuje się, że mankamenty dotyczące treści uzasadnienia orzeczenia podlegającego zaskarżeniu apelacją z reguły nie należą do tego rodzaju uchybień, które mogą mieć wpływ na wynik sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010 r., II UK 148/09, Legalis), zaś naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. może być uznane za uzasadniony zarzut apelacji tylko w skrajnych wypadkach, gdy uzasadnienie sądu I instancji jest na tyle wadliwe, że uniemożliwia przeprowadzenie instancyjnej kontroli prawidłowości zaskarżonego wyroku (także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2009 r., III UK 52/09, Legalis i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2006 r., II CK 428/05, Legalis). Według Sądu Okręgowego, w zasadzie żadne uchybienia w zakresie uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia nie mogą stanowić skutecznej podstawy apelacji.

Reasumując, zarzuty powódki dotyczące naruszenia przepisów prawa procesowego okazały się w całości nieuzasadnione. Przyjmując bezzasadność apelacyjnych zarzutów procesowych Sąd Okręgowy zważył, że w jego ocenie Sąd Rejonowy dokonując oceny prawnej zaistniałego stanu faktycznego nie naruszył również prawa materialnego.

Powódka wystąpiła z żądaniem zasądzenia zadośćuczynienia z tytułu rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem. Definicję mobbingu zawiera art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. według którego mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Istotne jest także, że ustalenie mobbingu opierać się musi na obiektywnych kryteriach, a nie jedynie na subiektywnych odczuciach powódki. Jak wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 14 listopada 2008 r. (II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9 - 10, poz. 114), przepis art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. odnosi się do uzewnętrzniionych 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. 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 zatem 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.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 7 maja 2009 r. (III PK 2/09, Legalis), stwierdzono nadto, że niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika - tak, jak miało to miejsce w niniejszej sprawie. Jak wskazał natomiast Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 4 lipca 2013 r. (III APa 12/13, Legalis) ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. Jednakże jak stwierdził Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 31 grudnia 2009 r. (III APa 24/09, publik. LEX nr 736947), ocena, czy w konkretnej sytuacji naruszenie takie rzeczywiście nastąpiło, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości (ocena subiektywna) zainteresowanego, ta bowiem może być szczególnie duża ze względu na cechy osobowe (np. szczególna drażliwość i przewrażliwienie).

Warto także podkreślić, że to na powódce spoczywał ciężar dowodu wykazania, że pracodawca (lub jego pracownicy) stosował wobec niej mobbing. Zgodnie z art. 6 k.c. spoczywał na niej ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek winy deliktowej: winy i bezprawności działań pozwanego pracodawcy, wyrządzenia tymi działaniami rozstroju zdrowia oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy bezprawnymi i zawinionymi działaniami pracodawcy, a powstaniem rozstroju. Obciąża powódkę także obowiązek udowodnienia wszystkich okoliczności dotyczących stosowania wobec niej mobbingu (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005 roku, sygn. akt III PK 94/05, OSNP 2006, Nr 21-22, poz. 317). Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 5 października 2007 r. (I PK 31/07, Legalis), stwierdził, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia.

Powódka w toku postępowania przez Sądem I instancji nie wykazała jednak, aby poddawana była uporczywemu, długotrwałemu nękaniu, które wywołało u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej bądź powodowało poniżenie lub ośmieszenie pracownika, albo izolowało go l z zespołu współpracowników. Powoływane sytuacje, które dotyczyły współpracy ze wszystkimi pracownikami, przede wszystkim nie miały charakteru długotrwałego, ale były incydentalne, miały miejsce w różnych okresach pracy i następowały w relacjach z różnymi pracownikami pozwanego.

Z ustalonego przez Sąd Rejonowy w niniejszym postępowaniu stanu faktycznego wynika, że zachowanie przełożonego powódki – L. M. (1) – wzbudzało wśród pracowników poważne zastrzeżenia, a jego działania były oceniane bardzo krytycznie. L. M. (1) rozmawiał z pracownikami podniesionym głosem, skracał dystans używając zdrobnień, itd.

Zachowanie to można uznać za nieprofesjonalne dla zajmowanego stanowiska, to jednak w żadnym wypadku nie można traktować ich jako nękania lub zastraszania akurat powódki. L. M. (1) w podobny sposób odnosił się również do W. W. (1), A. K., czy też M. B.. Zdarzały się incydentalne przypadki dotyczące samej powódki jak np. brak zaproszenia na odprawę, to jednak miały one charakter wyjątkowy, które nie mieszczą się w definicji mobbingu. Współpraca z L. M. (1) miała dla powódki także pozytywne aspekty jak awansowanie powódki do stopnia porucznika czy też mianowania powódki zastępcą dyrektora, które trudno uznać za izolowanie jej od zespołu współpracowników czy też poniżające. W ustalonym przez Sąd Rejonowy stanie faktycznym, Sąd odwoławczy nie stwierdził szykanowania powódki i nie sposób uznać, że przełożony który powierza powódce sprawowanie odpowiedzialnych funkcji kierowniczych oraz wnosił o jej awans, w sposób systematyczny i długotrwały podejmuje w stosunku do niej działania polegają na nękanii i zastraszaniu, zmierzające do jej poniżenia i odizolowania od zespołu pracowników. Takich cech nie nosiły sporadyczne sytuacji sporne wynikające z bieżącej pracy i relacji współpracowników.

Warto w tym miejscu również wskazać, że powódka faktycznie pracowała z L. M. (1) jedynie przez 10 miesięcy, tj. od stycznia do listopada 2010 roku. Wprawdzie w judykaturze przyjmuje się, że z uwagi na natężenie działań mobbera można uznać taki okres za mobbing pracownika, to jednak względem powódki, oprócz kilku incydentów, brak jest stałych zachowań wskazujących na stosowanie względem niej mobbingu. Powódka twierdziła, że mobbing nie ustał po zawieszeniu L. M. (1), a był kontynuowany przez A. K., E. L. i H. S.. Zgromadzony materiał dowodowy wskazuje jednak, że pracownicy pozwanego pozostawali w indywidualnych konfliktach z powódką o zupełnie innym podłożu. Konflikty te nie były związane z działaniem L. M. (1), nie były również przez niego podsycane i nie stanowiły żadnego zorganizowanego szykanowania powódki. Wynikały one z nieporozumień między pracownikami i ich oceny zachowania powódki w pracy, w tym także m.in. złożonymi informacjami do (...). A. K. jedynie przez krótką chwilę była przełożoną powódki, a od czerwca 2011 roku została przeniesiona do innego pokoju i bardzo rzadko spotykała się z powódką. Również kontakty powódki z E. L. czy H. S. miały jedynie charakter incydentalny. Okoliczności te świadczą o braku zaistnienia mobbingu.

Działaniem mobbingowym nie było również skierowanie powódki do pracy w pokoju (...). Wprawdzie pokój ten był w złym stanie – grzyb na ścianie, mała powierzchnia użytkowa, brak mebli – to jednak takimi warunkami lokalowymi dysponował pracodawca, a oprócz powódki pracę w nim wykonywała również W. W. (1) oraz A. K.. Nadto powódka po krótkim okresie pracy w innym pokoju, powróciła do pracy w pokoju (...) z własnej inicjatywy. Po trzecie, pracodawca czynił starania, aby zapewnić w pokoju (...) odpowiedni komfort pracy – przeprowadził remont, zapewnił meble, odmalował pokój. Okoliczności te wykluczają zatem uznanie, że umieszczenie powódki w pokoju (...) było celowe i skierowane przeciwko powódce.

Warto także wskazać, że przy ocenie zachowania pracodawcy noszącego – zdaniem powódki – znamiona mobbingu nie można abstrahować od reakcji pracownika, będącego rzekomą ofiarą tych działań. Innymi słowy, jeżeli pracownik twierdzi, że dany pracodawca poddał go mobbingowi, a jednocześnie z materiału dowodowego sprawy wynika, że u tego samego pracodawcy pracownik ów kontynuował zatrudnienie (tak, jak to miało miejsce w przedmiotowej sprawie), mając możliwość znalezienia na rynku pracy innego zatrudnienia, to taka sytuacja stawia pod dużym znakiem zapytania i poddaje w wątpliwość wiarygodność twierdzeń pracownika dotyczących tego, jak bardzo czuł się on zastraszany, poniżany, ośmieszany itp. Przyjmując wzorzec ofiary rozsądnej, należałoby bowiem od takiego pracownika oczekiwać, iż rozwiąże stosunek pracy łączący go z mobberem – pracodawcą stosującym względem niego mobbing lub też naruszającym jego dobra osobiste.

Sąd Okręgowy w mniejszej sprawie podzielił w tej kwestii stanowisko wyrażone przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 22 września 2005 r. (III APa 60/05, LEX nr 215691), zgodnie, z którym dla uznania określonego zachowania za mobbing (art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.) wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Tymczasem w niniejszej sprawie powódka utrzymując, iż była ofiarą mobbingu, nie rozwiązała umowy o pracę łączącej ją z pozwanym, lecz nadal kontynuowała zatrudnienie podczas, którego była awansowana i powierzono jej stanowisko kierownicze. Dodatkowo działania powódki jak nagrywanie rozmów z przełożonym w okresie działania



komisji przetargowej, złożenie zawiadomienia do Centralnego Biura Antykorupcyjnego, podejmowanie za zgodą pracodawcy specjalizacji czy pełnienie funkcji kierowniczej nie świadczą o wyizolowanie powódki, nie wskazują też na zaniżenie własnej oceny czy zastraszenie przez przełożonych. Świadczą one natomiast o umiejętności rozwiązywania sytuacji trudnych w miejscu pracy oraz poczuciu własnej wartości przez powódkę. Powyższe okoliczności przeczą także stanowisku powódki, iż uważała się ona za ofiarą mobbingu.

Konstatując obiektywna ocena działań pracodawcy nie daje rzeczowych podstaw do stwierdzenia, aby powódka poddawana była mobbingowi. Natomiast subiektywne przekonanie powódki o istnieniu mobbingu, jej indywidualna wrażliwość na zaistniałe trudne sytuacje w miejscu pracy i ich postrzeganie jako stresujące, nie świadczą, że mobbing miał rzeczywiście miejsce. Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy stwierdził, że brak jest podstaw do przyjęcia, aby w stosunku do powódki był stosowany mobbing.

#### **10. ocena prawna Sądu Okręgowego w zakresie zażalenia**

Odnosząc się do zażalenia pozwanego na postanowienie dotyczące kosztów procesu zawarte w punkcie 2 zaskarżonego wyroku wskazać należy, że jest ono nieuzasadnione. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349) stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. W niniejszym przypadku powódka żądała zasądzenia kwoty 50.000,00 zł zadośćuczynienia z tytułu mobbing. Z treści § 6 ust. 5 rozporządzenia wynika zatem, że stawka minimalna wyniosłaby 2400,00 zł. Jednakże z uwagi na to, że roszczenie miało charakter pracowniczy należało ustalić wynagrodzenie w wysokości 75% stawki minimalnej, tj. 1800,00 zł, zgodnie z treścią § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia. W ocenie Sądu Okręgowego sprawy o zadośćuczynienie czyli naprawienie szkody na osobie w aspekcie ustalania wynagrodzenia pełnomocnika należy traktować łącznie ze sprawami o odszkodowanie czyli naprawienie szkody majątkowej. W konsekwencji Sąd Rejonowy prawidłowo określił wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

#### **11. rozliczenie kosztów procesu**

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym i zażaleniowym również orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygania o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Pozwany w toku postępowania przed Sądem Okręgowym wygrał postępowanie apelacyjne, natomiast przegrał postępowanie zażaleniowe. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalona zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804) to kwota 1800,00 zł dla apelacji (§ 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 ust. 5) oraz kwota 450,00 zł dla zażalenia (§ 10 ust. 2 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 3). Dodatkowo każda ze stron procesu podniosła koszty w kwocie 30,00 zł opłaty od wniesionego środka zaskarżenia. Różnica w kosztach procesu to 1350,00 zł (1830,00 - 480,00), przy czym z uwagi na wyższe koszty związane z wartością przedmiotu zaskarżenia w zakresie apelacji i przegraną powódki w tym zakresie, to powódka zobowiązana została zwrócić koszty na rzecz pozwanego.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki D. Z. oraz na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 2 k.p.c. oddalił zażalenie pozwanego Centralnego Zarządu Służby Więziennej jako bezpodstawne.

Grażyna Otoła-Pawlica Grzegorz Kochan Ewa Wronka