

Sygn. akt III A Pa 27/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2012 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maria Pietkun
Sędziowie:	SSA Stanisława Kubica SSO del. Ireneusz Lejczak (spr.)
Protokolant:	Adrianna Szymanowska

po rozpoznaniu w dniu 27 września 2012 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa D. P.

przeciwko Fundacji (...) we W.

o zadośćuczynienie z tytułu nie przeciwdziałania mobbingowi w pracy

na skutek apelacji D. P.

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

we Wrocławiu

z dnia 25 kwietnia 2012 r. sygn. akt VII P 109/10

I. oddala apelację;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 5.400 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Powódka D. P. w pozwie z dnia 7 lipca 2010 r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej – Fundacji (...) we W. wniosła o ustalenie, że w miejscu pracy stosowany był wobec niej mobbing oraz o zasądzenie z tego tytułu zadośćuczynienia wynoszącego 500.00,00 zł.

W uzasadnieniu między innymi wskazała, że działania Dyrektora w stosunku do niej wyczerpywały znamiona mobbingu, bowiem podejrzewał ją o próbę usunięcia go ze stanowiska i zaprzestał z nią rozmów, ignorował ją, odsuwał od jakichkolwiek spotkań zespołu zarządzającego, nie informował jej o prowadzonych projektach.

Nadto dyskryminowana była przez niego w sprawach finansowych, a gdy objął funkcję prezesa poniżył ją w oczach współpracowników nie przedstawiając jej w należyty sposób. Następnie mimo jej starań i wyprowadzenia Wydawnictwa z ciężkiej sytuacji finansowej, twierdził, że jest złym menadżerem i wnioskował o odwołanie jej ze stanowiska, które miała miejsce w dniu 11 grudnia 2009 r.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2012 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu Wydział VII Pracy oddalił powództwo D. P. i zasądził od niej na rzecz strony pozwanej kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powódka w dniu 16 grudnia 1978 r. została zatrudniona w Bibliotece (...) na stanowisku młodszego bibliotekarza w dziale Opracowania Druków Zwartych, następnie pracowała jako: kustosz, kierownik Działu Rękopisów oraz uczestniczyła we wznawianiu działalności Towarzystwa (...).

W dniu 1 kwietnia 1990 r. dyrektorem Biblioteki został dr A. J., a powódka z dniem 16 kwietnia 1990 r. została wicedyrektorem.

Po przekształceniu Biblioteki w fundację powódka została wicedyrektorem Fundacji. Organami Fundacji Zakładu są: Rada Kuratorów i Dyrektor Zakładu, który kieruje nim i reprezentuje go na zewnątrz. Do jesieni 2004 r. współpraca powódki z Dyrektorem układała się harmonijnie, po czym doszło do pierwszego konfliktu, którego powodem było zwołanie przez powódkę zebrania kierowników pod nieobecność Dyrektora.

Podczas posiedzenia Rady Kuratorów w dniu 18 kwietnia 2005 r. Dyrektor A. J. podziękował powódce za przygotowanie merytoryczne spraw związanych z digitalizacją rękopisów i czasopism pozostających we L.. Następnie zreferował projekt zmian funkcjonowania Fundacji, powódka odnosząc się do tych zmian stwierdziła, że projekt Dyrektora zawiera ukryte stworzenie dwóch instytucji – biblioteki i muzeum, wobec czego należy zmienić statut, a zaproponowana struktura skomplikuje w przyszłości pracę Fundacji. Następnie powódka stwierdziła, że projekt nie był jej wcześniej znany, a zaproponowane zmiany zmuszają ją do złożenia dymisji. Rada Kuratorów zwróciła się do powódki o cofnięcie dymisji. Następnie Przewodniczący Rady przedstawił opinię prawną dotyczącą powyższego projektu zmian, a Rada postanowiła odłożyć zatwierdzenie projektu i powołała Komisję, której zadaniem było przygotowanie projektu zmian w regulaminie oraz rozstrzygnięcie spornych kwestii z tym związanych.

Konflikt między powódką a Dyrektorem przejawiał się różnicą zdań odnośnie prezentacji nowego regulaminu. Nadto powódka miała inną koncepcję i wizję rozwoju Fundacji. Powódka z Dyrektorem wypracowała konsensus odnośnie nowego regulaminu. Dyrektor oświadczył powódce, że nie widzi możliwości dalszej z nią współpracy i dlatego ustalono, że współpraca będzie trwała do chwili, gdy Fundacja przejmie Wydawnictwo, do którego przejdzie powódka.

Na skutek prowadzonych negocjacji przez Komisję z powódką i Dyrektorem od 10 do 11 października 2005 r. udało się doprowadzić do kompromisu i zgody między powódką a Dyrektorem. Obie strony konfliktu uznały, że wymaga tego dobro Fundacji. Rezultatem tego porozumienia jest przedstawiony projekt zmian w Regulaminie Fundacji. Dyrektor wskazał, że w pracach przygotowawczych dotyczących spraw związanych z przyłączeniem Wydawnictwa będzie uczestniczyć powódka, które wcześniej wyraziła zgodę na objęcie w przyszłości funkcji szefa Wydawnictwa. Powódka potwierdziła chęć kierowania w przyszłości Wydawnictwem. Rada Kuratorów podjęła uchwałę o zatwierdzeniu Regulaminu funkcjonowania Fundacji w nowym brzmieniu. Zmiany dotyczyły nowego zakresu kompetencji wicedyrektorów, w ich miejsce wprowadzono stanowiska trzech wicedyrektorów, a powódka w grudniu 2005 r. została wicedyrektorem ds. bibliotecznych.

Kryzys finansowy i brak środków wstrzymał realizację odtworzenia Muzeum (...), wobec czego nie zachodziła potrzeba obsadzenia stanowiska wicedyrektora ds. muzealnych.

Gdy Dyrektor ukończył 65 lat powódka zwróciła się do specjalistki ds. pracowniczych zatrudnionej u strony pozwanej, aby przygotowała dla niego wypowiedzenie.

Powódka w 2004 r. podczas wizyty u J. J., w obecności A. D. (1), negatywnie wypowiadała się pod adresem Dyrektora. A. D. (1) odbierał zachowanie powódki jako niezrealizowanie ambicji, gdyż Dyrektor nie przeszedł na emeryturę po osiągnięciu 65 lat i tym samym powódka zdała sobie sprawę, że nie zostanie wówczas dyrektorem. Podobnie ich konflikt odbierał inny członek Rady Kuratorów H. L..

Na posiedzeniach Rady Kuratorów w 2005 r. poruszana była kwestia ustąpienia A. J. z funkcji Dyrektora w związku z osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego. Kwestia ta i twierdzenia powódki o powinności rezygnacji A. J. były poruszane także w różnych rozmowach poza forum Rady, gdy Dyrektor zbliżał się do wieku 70 lat (2007 – 2008). Zaogniało to sytuację między powódką a Dyrektorem. Formalnie powyższa kwestia nie była przedmiotem posiedzeń Rady Kuratorów.

Na posiedzeniu Rady w dniu 9 grudnia 2005 r. Dyrektor poprosił powódkę o przedstawienie projektów połączenia Wydawnictwa z Fundacją. Powódka przedstawiła dwa warianty takiego połączenia, przy czym zarekomendowała Radzie II wariant, w którym Wydawnictwo zachowuje pełną samodzielność, ale wpływ na nią mają organy Fundacji Zakładu. Następnie podjęto uchwałę, w której wystąpiono do prezesa PAN o zajęcie stanowiska wobec przedstawionego projektu ustawy.

Na posiedzeniu Rady Kuratorów w dniu 18 kwietnia 2007 r. Dyrektor przedstawił sprawozdanie z działalności Zakładu za 2006 r., między innymi wskazał, że pozyskane środki finansowe z tzw. funduszy norweskich przeznaczone są na konserwację i digitalizację zbiorów, a koordynatorem tych działań jest powódka.

Na posiedzeniu Rady Kuratorów w dniu 28 listopada 2007 r. Dyrektor zreferował kwestię przekształcenia Wydawnictwa w spółkę z o.o. i że z dniem 19 listopada 2007 r. spółka została wpisana do KRS. Następnie A. J. przeszedł do omawiania kwestii personalnych, przypomniał, iż wcześniej zarysował się konflikt między nim a powódką, jednak doszło do porozumienia między nimi, na mocy którego ustalono, że to powódka będzie kierowała Wydawnictwem. Dyrektor wyróżnił osiągnięcia edytorskie powódki. Jednocześnie wskazał, że przejęte przez Zakład Wydawnictwo jest spółką z o.o., które będzie musiało się utrzymać. Wobec słabości finansowej Wydawnictwa Dyrektor rozważał rozwiązanie polegające na tym, że powódka przejęłaby sprawy merytoryczne, jako redaktor naczelny, a sprawami ekonomicznymi zajęłby się doświadczony menadżer, jako prezes Wydawnictwa. Powódka wniosła wiele zastrzeżeń do tego rozwiązania, między innymi kwestionowała potrzebę istnienia stanowiska redaktora naczelnego. Wobec tego Dyrektor zwrócił się do Rady Kuratorów o wyrażenie opinii w powyższym zakresie. Nadto w dyskusji podkreślono, że rola powódki w zakresie zewnętrznej prezentacji Fundacji, działalności wydawniczej, czy też starań o spuściznę po J. J., jest nie do przecenienia. Powódka podczas tej dyskusji wskazała, że jej zdaniem główną przyczyną pojawienia się wniosku o jej odwołanie ze stanowiska wicedyrektora ds. bibliotecznych jest konflikt między nią a A. J.. Przypomniała swoje zaangażowanie w kwestię przejścia Wydawnictwa przez Fundację i liczne dokumenty, które w tej sprawie przygotowywała. W dalszej dyskusji wskazano, że dzięki Dyrektorowi Fundacja dobrze wykonuje swoje funkcje i to Dyrektor ma pewną wizję obsady personalnej i to na nim spoczywa odpowiedzialność. Następnie powódka potwierdziła, że przyjmie stanowisko prezesa spółki, po czym Rada Kuratorów przyjęła uchwałę w sprawie wyrażenia zgody na odwołanie powódki ze stanowiska wicedyrektora ds. bibliotecznych.

W 2007 r. A. J. przyznał powódce srebrne odznaczenie G. A., jednak powódka nie była obecna na uroczystości wręczenia odznaczeń pracownikom Zakładu, wobec tego powódka w terminie późniejszym w gabinecie Dyrektora odebrała od niego odznaczenie.

W dniu 28 maja 2008 r. Ministerstwo Skarbu podpisało umowę, na mocy której akcje będące własnością Ministerstwa Skarbu oficjalnie zostały przekazane Fundacji (...)we W. i od tego dnia Fundacja wzięła na siebie obowiązki właściciela spółki z o.o., w jaką przekształcone zostało Wydawnictwo.

Ostatecznie umowa o pracę z powódką została rozwiązana za porozumieniem stron w dniu 19 czerwca 2008 r., a od dnia 20 czerwca 2008 r. powódka objęła funkcję Prezesa Wydawnictwa.

Pracownicy Fundacji wiedzieli o konflikcie powódki z Dyrektorem, traktowali to jako konflikt osobowościowy wynikający z różnicy charakterów. Powódka była postrzegana jako osoba ambitna, apodyktyczna, konfliktowa, o silnej osobowości i charakterze, dążąca do celu, zdecydowana. Swoje zdanie wyrażała w sposób stanowczy, taką też była przełożoną.

Dyrektor nie wypowiadał się negatywnie o powódce, nie ośmieszał i nie poniżał jej. Nie było zdarzeń, które miałyby polegać na nękanii, czy zastraszaniu powódki. Zarówno Dyrektor, jak i powódka, zachowywali się wobec siebie w sposób uprzejmy i tak byli postrzegani. Powódka w rozmowach nie ukrywała negatywnego stosunku do Dyrektora. Dyrektor także nie ukrywał, że nie radzi sobie z relacjami z powódką. Powódka w trakcie zatrudnienia na stanowisku wicedyrektora otrzymywała podwyżki wynagrodzenia i nagrody.

Biegli sądowi z zakresu psychiatrii i psychologii stwierdzili, że u powódki doszło do dekompensacji emocjonalnej pod postacią zaburzeń adaptacyjnych depresyjnych w związku ze zwolnieniem jej z pracy. Zakres i nasilenie występujących wówczas zaburzeń emocjonalnych o obrazie depresyjnym, skutkowało istotną dezorganizacją funkcjonowania i koniecznością podjęcia leczenia specjalistycznego w kwietniu 2010 r. Zaburzenie te powodują rozstrój zdrowia psychicznego w kategoriach medycznych. W ocenie biegłych wobec tego, że wystąpiły one w okresie zwolnienia z pracy i w okresie późniejszym, zaburzenia te mają charakter adaptacyjny i były związane przede wszystkim z tymi okolicznościami.

Odnosząc się do okresu 5 lat przed rozwiązaniem stosunku pracy, biegli wskazali, że nie ma podstaw do przyjęcia, iż w tym czasie u powódki nastąpił rozstrój zdrowia. Nie można kwestionować, że w genezie dekompensacji emocjonalnej powódki, do której doszło na przełomie 2009/2010, mogły mieć udział opisywane przez nią czynniki sytuacyjne, wynikające z istniejącego kontekstu służbowego.

Powódka wskazywała, iż od 2007 r. występowały u niej objawy zaburzeń emocjonalnych i nerwicowych, jednak występowanie tych objawów nie jest w żaden sposób potwierdzone.

Nadto biegli stwierdzili, że u powódki w zakresie emocjonalności występuje nadmierne przeżywanie, silne zaleganie afektu, nadwrażliwość, skłonność do reagowania objawami nerwicowymi, obniżona odporność na stres. W wypowiedziach silne poczucie żalu, krzywdy i niesprawiedliwości. Afekt labilny z tendencją do płaczu.

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał, że powództwo D. P. nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że powódka, jako stronę pozwaną, wskazała Fundację (...)we W., w której była zatrudniona do dnia 19 czerwca 2008 r. Zatem okres, w jakim należy poszukiwać zachowań mobbingowych wobec powódki, to okres od października 2004 r. do dnia 19 czerwca 2008 r. Wobec tego słusznie strona pozwana podnosi swój brak legitymacji biernej do występowania w charakterze pozwanego za okres pracy powódki w Wydawnictwie na stanowisku prezesa zarządu spółki.

W ocenie Sądu Okręgowego zebrany w sprawie obszerny materiał dowodowy nie wykazał zasadności twierdzeń powódki o stosowaniu wobec niej przez Dyrektora A. J. (1) działań o znamionach mobbingu, bądź też naruszenia jej dóbr osobistych.

Sąd I instancji podkreślił, że zachowanie pracodawcy musi być analizowane szczególnie wnikliwie i uwzględniać nie tylko oceny osobiste i zależne wyłącznie od wrażliwości konkretnego pracownika, ale również ich obiektywny wymiar dający się konfrontować z odczuciami pozostałych pracowników. Przy ocenie, czy występował mobbing decydują kryteria obiektywne, a nie subiektywne odczucia osoby żądającej ochrony prawnej. Uwzględnić należy również kontekst społeczny, a zwłaszcza odbiór kwestionowanych zachowań pozwanego w środowisku, w którym zaistniały.

W ocenie Sądu Okręgowego powódka nie wykazała, aby w stosunku do niej był stosowany mobbing.

Stan faktyczny Sąd I instancji ustalił w oparciu o dokumenty, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, oraz zeznań świadków: M. O., M. D., W. S., A. D., T., M., J. Z., B. P., K. S., H. L., A. F., J. K., E. O., K. L., J. D., M. G. oraz częściowo J. D. i J. Ł. i pozwanego. Zeznania te są w pełni wiarygodne, gdyż są spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniają i korespondują z pozostałymi dowodami sprawy.

Sąd Okręgowy wskazał, że osiągnięcia powódki w pracy nigdy nie były kwestionowane przez stronę pozwaną. Z kolei jej zeznania dotyczące stosowania wobec niej mobbingu nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym.

Sąd Okręgowy pominął zeznania I. G., jako nie odnoszące się do sprawy, bowiem świadek ten nie miał żadnej wiedzy odnośnie relacji powódki z Dyrektorem.

Sąd I instancji wskazał, że z zeznań świadków, także zgłoszonych przez powódkę, nie wynika, iż Dyrektor twierdził, że powódka i kierowniczki oddziałów zawiązały spisek zmierzający do usunięcia go ze stanowiska. Nie było również sytuacji aby Dyrektor poniżał powódkę, czy też źle się o niej wyrażał lub zmuszał pracowników do pomawiania powódki. Także nie ośmieszał powódki, nie szykanował i nie wypowiadał się o niej negatywnie i o utracie przez niego stanowiska na jej rzecz. Pracownicy wiedzieli o konflikcie między nimi, który w ich ocenie wynikał z różnicy charakterów. Dyrektor i powódka zachowywali się wobec siebie uprzejmie. Dyrektor na posiedzeniach Rady Kuratorów często wyrażał podziękowania powódce za wkład pracy na rzecz Fundacji. Podczas pożegnania powódki, przed objęciem stanowiska prezesa Wydawnictwa, Dyrektor wręczył jej kwiaty i podziękował.

Dyrektor i powódka mieli odmienne wizje odnośnie działalności Fundacji. Powódka zmiany regulaminu w 2005 r. odebrała jako pozbawienie jej stanowiska. Było to nieracjonalne, gdyż projektowane zmiany w strukturze Fundacji, pociągały jednocześnie za sobą zmiany regulaminu. Natomiast stworzenie stanowiska ds. muzealnych nie wiązało się z odwołaniem powódki, a jedynie z przesunięciem części jej kompetencji do kompetencji wicedyrektora ds. muzealnych. Mimo tego powódka w czasie dyskusji nad projektem zmian na posiedzeniu Rady Kuratorów zareagowała emocjonalnie, składając dymisję. Na prośbę Rady wycofała dymisję. Był to początek konfliktu powódki z Dyrektorem. Między stronami trwały negocjacje, które zakończyły się kompromisem i wyrażeniem zgody przez powódkę na propozycje zmian. Powódka, Dyrektor i Rada Kuratorów zgodnie uznali, że będzie to optymalne rozwiązanie i jednocześnie będzie to wyraz uznania dla dotychczasowego wkładu powódki na rzecz Fundacji. Powódka w grudniu 2005 r. otrzymała odwołanie ze stanowiska wicedyrektora i jednocześnie została powołana na stanowisko wicedyrektora ds. bibliotecznych. Nie pozostawała zatem ani jednego dnia bez pracy, wobec tego jej obawy związane z utratą pracy w związku ze zmianami regulaminu okazały się nieuzasadnione i wynikały z przekonania, że dyrektor zamierza pozbawić ją stanowiska. Nieracjonalne są również jej twierdzenia, iż Dyrektor chciał w 2007 r. usunąć ją ze stanowiska. Powódka już bowiem w 2005 r. wiedziała, że będzie się zajmować sprawami związanymi z przejściem Wydawnictwa i wówczas wyraziła zgodę na przyjęcie stanowiska szefa Wydawnictwa. Wobec tego Sąd Okręgowy uznał, że jedynie emocjonalny stosunek powódki do całej sprawy był powodem jej stwierdzenia, że główną przyczyną pojawienia się wniosku o jej odwołanie ze stanowiska wicedyrektora ds. bibliotecznych, to jej konflikt z Dyrektorem.

Sąd Okręgowy odmówił wiarygodności zeznaniom świadków: A. W., J. K. oraz części zeznaniom J. D. i J. Ł.. Świadek A. W. zeznał, że nigdy nie współpracował A. J., był natomiast w zarządzie (...). Współpraca między (...) a Dyrektorem układała się harmonijnie, ale na skutek sprawy powódki, współpraca ta uległa pogorszeniu. Powódka była sekretarzem (...), a gdy (...) dowiedziało się, że Dyrektor chce odsunąć powódkę od pracy, wystosowało pismo. W ocenie Sądu Okręgowego (...) nie znało przyczyn pojawienia się w porządku obrad Rady Kuratorów punkt o odwołaniu powódki ze stanowiska wicedyrektora ds. bibliotecznych. Objęcie bowiem przez powódkę funkcji prezesa Wydawnictwa wiązało się z odwołaniem jej z pełnionej funkcji. Dlatego też świadek ten nie miał obiektywnego oglądu sprawy i jego zeznania pozostają w sprzeczności z materiałem dowodowym i są niewiarygodne.

Z kolei zeznania J. K. są sprzeczne nie tylko z zeznaniami świadków, ale również pozostają w sprzeczności z dokumentami. Twierdzenia, iż Dyrektor pod pretekstem zmiany regulaminu, zlikwidował stanowisko pierwszego

zastępcy Dyrektora, nie znajdują potwierdzenia. W dniu 18 kwietnia 2005 r. utworzona została komisja, która miała przygotować projekt zmian w regulaminie oraz zażegnać konflikt między powódką a Dyrektorem związany ze zmianami regulaminu. Negocjacje trwały długo i zakończyły się kompromisem. Nadto J. K. od 2006 r. nie był członkiem Rady Kuratorów i opisywane zdarzenia znał wyłącznie z relacji powódki.

Za niewiarygodne Sąd Okręgowy uznał także zeznania J. D. i J. Ł. w zakresie, w którym wskazali, iż działania Dyrektora miały na celu wyeliminowanie powódki. Twierdzenia te nie zostały poparte innymi dowodami i faktami, i jak sami oni przyznali, są tylko ich przypuszczeniami.

Sąd Okręgowy podkreślił, że warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Wobec tego nie jest wystarczające wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji.

Z opinii biegłych, którą Sąd Okręgowy uznał za wiarygodną, wynika, że w okresie przed rozwiązaniem stosunku pracy nie ma podstaw do wykazania, aby w tym czasie u powódki nastąpił rozstrój zdrowia.

Rozwiązanie stosunku pracy powódki z Wydawnictwem nastąpiło w grudniu 2009 r., a zatem półtora roku po okresie, który jest przedmiotem sporu między stronami (październik 2004 r. do 19 czerwca 2008 r.).

Stosunki jakie wiązały się ze współpracą Fundacji i Wydawnictwa, mimo że szeroko opisywane przez świadków i strony, nie miały wpływu na treść rozstrzygnięcia, dotyczyły bowiem związku powódki z innym pracodawcą.

Sąd I instancji zauważył, że w okresie spornym nie dochodziło również do dyskryminacji powódki w zakresie płacowym. Powódka miała wyższe zarobki od wicedyrektora ds. administracyjno – technicznych, otrzymywała również stosunkowo wysokie nagrody roczne.

Reasumując, Sąd Okręgowy stwierdził, że postępowanie dowodowe nie wykazało, aby zachowanie Dyrektora wobec powódki miało znamiona mobbingu. A. J. bowiem nie upokarzał powódki, nie dyskryminował jej, nie szykanował. Brak jest również zachowań pozwanego mogących spowodować u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Pozwany nie przekazywał jej zadań przekraczających jej możliwości i kompetencje. Powódka natomiast wszelkie działania pozwanego związane ze sprawowanym zarządzeniem Fundacji, odbierała za przejaw mobbingu.

W świetle powyższych okoliczności Sąd Okręgowy oddalił powództwo D. P.. Orzeczenie o kosztach postępowania wydał na podstawie art. 98 kpc w związku z § 6 pkt. 7 w związku z §11 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r., Nr 163, poz. 1349), przy czym stwierdził, że powódka została zwolniona z kosztów sądowych do 1/3, wobec czego zasądził od niej na rzecz strony pozwanej kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości D. P., zarzucając mu błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że A. J.: nie ograniczał jej kompetencji zawodowych, w tym łamiąc regulamin, nie przejawiał wobec niej zachowania wskazującego na zaburzenia nerwicowe, nie przesłuchiwał podległych jej pracowników na okoliczność rzekomych działań skierowanych przeciwko niemu, nie sugerował zawiązania przez nią przeciwko niemu spisku, nie rozpoczął kampanii krytykowania, nękania, ograniczania w kompetencjach, degradowania, nie okazywał otwartej wrogości i nieufności, nie doprowadził jej do rozstroju zdrowia, nie łamał zobowiązań dotyczących jej przyszłości zawodowej, nie wywoływał zaniżonej samooceny, sytuacji niekomfortowych i poniżających oraz zniechęcenia do pracy, nie odmawiał powołania jej na stanowisko pełnomocnika Zakładu w toku przejęcia Wydawnictwa, nie nakładał na niej presji aby wyprzedać majątek spółki z pokrzywdzeniem wierzycieli. Powyższe okoliczności zostały wykazane zeznaniami świadków i innymi dowodami. Nadto Sąd I instancji bezpodstawnie odmówił wiarygodności zeznaniom wnioskowanych przez nią świadków.

Zarzuciła również naruszenie art. 233 kpc przez dowolną ocenę dowodów prowadzącą do przyjęcia, że A. J. nie stosował wobec niej mobbingu, lecz wykonywał jedynie swoje uprawnienia jako kierownik zakładu pracy.

Nadto zarzuciła naruszenie art. 94³ kp przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie.

Wskazując na powyższe wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na jej rzecz kwoty 500.000,00 zł wraz z odsetkami oraz zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje. Ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja D. P. jest bezzasadna.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd I instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe oraz zastosował właściwe przepisy prawne, które przytoczył i przeanalizował w pisemnym uzasadnieniu wyroku. Sąd Apelacyjny przychylił się do ustaleń poczynionych przez Sąd Okręgowy oraz dokonanej wykładni przepisów.

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

Z kolei po myśli § 3 powyższego przepisu pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że Sąd Okręgowy słusznie przyjął, iż strona pozwana – Fundacja (...)we W. nie posiada legitymacji biernej procesowej w sprawie po dniu 19 czerwca 2008 r. Należy bowiem zauważyć, że od dnia 20 czerwca 2008 r. pracodawcą powódki była spółka z o.o. (...)we W.. Wobec tego bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy są przedstawione przez powódkę dowody na okoliczność zachowań mobbingowych strony pozwanej po dniu 19 czerwca 2008 r.

Zatem istota sprawy sprowadzała się do ustalenia, czy zachowania i działania strony pozwanej, to jest Dyrektora A. J., skierowane przeciwko powódce w okresie od października 2004 r. do dnia 19 czerwca 2008 r., wypełniały znamiona mobbingu.

Należy podkreślić, że mobbing w miejscach pracy polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu skierowanym wobec jednej lub kilku osób, na skutek którego ofiary stają się bezradne i tracą możliwość obrony. Trwa to tak długo, jak długo trwają działania mobbingowe. Zatem cechą charakterystyczną takich działań jest systematyczność oraz długotrwałość. Rezultatem procesu nękania pracownika są psychosomatyczne i społeczne urazy występujące u ofiary. Można wyróżnić kilka etapów mobbingu. Na początku są to negatywne sygnały ze strony otoczenia, szerzenie plotek i pomijanie pracownika w codziennym życiu firmy. Stopniowo działania mobbingowe zaczynają się nasilać i przyjmować coraz bardziej poważną formę. Pracownik zostaje często obwiniany o sprawy, za które nie jest odpowiedzialny, nie bierze się go pod uwagę przy realizacji systemów motywacyjnych. Ofiara żyje w ciągłym stresie, spada odporność organizmu. Mobbing może się wyrażać również w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą, lub nie dawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp. Jednak należy podkreślić, że normalne kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z

natury stosunku pracy. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing. Nadto ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, które zgodnie ogólnymi regułami dowodowymi z art. 6 kc, winny zostać wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Oznacza to konieczność wykazania przez powódkę wystąpienia łącznie wszystkich przesłanek mobbingu.

Na poparcie stosowania mobbingu powódka powołała się głównie na zeznania świadków: A. W. (2), J. K. (2), J. Ł. (2) i J. D. (3). W jej ocenie ich zeznania są wiarygodne i bezpośrednio świadczą o stosowaniu mobbingu przez Dyrektora. Nadto twierdziła, że za wiarygodnością tych świadków przemawia ich wysoka pozycja naukowa i autorytet zawodowy. Powódka również podniosła, że zachowania mobbingowe głównie wynikają z zeznań świadków, wobec czego brak w sprawie w tym zakresie dokumentów, nie stanowi przeszkody w wykazaniu przez nią stosowania mobbingu.

Sąd Apelacyjny nie kwestionuje dorobku naukowego i pozycji naukowej powyższych świadków, jednak w postępowaniu cywilnym, w tym w sprawach o mobbing, nie istnieje gradacja środków dowodowych. Istotne jest, czy zeznania świadków, bez względu na to kim są, odpowiadają rzeczywistości. Natomiast ocena wiarygodności i mocy zeznań świadków podlega ocenie sądu i nie można z góry podwyższać mocy dowodowej tego dowodu. Tymczasem opisywane przez powyższych świadków zdarzenia oparte były na informacjach uzyskanych od samej powódki. Świadczenie ci nie współpracowali bezpośrednio z A. J.. Tak więc ich wiedza dotycząca jego zachowań wobec powódki wynikała głównie z jej relacji. Oczywiście sam ten fakt nie podważa ich wiarygodności, której Sąd Apelacyjny również nie kwestionuje. Jednak przedstawiona przez nich ocena zachowań strony pozwanej wobec powódki, mimo ich przekonania o zgodności z rzeczywistością, nie oznacza, iż rzeczywiście odpowiada stanowi rzeczy. Tym bardziej, że nie znajduje ona potwierdzenia w obszernym materiale dowodowym zebranym w sprawie, w szczególności w pozostałych licznych zeznaniach świadków.

Ponadto, wbrew twierdzeniom powódki, zeznania tych świadków nie świadczą jednoznacznie o stosowaniu wobec niej mobbingu. Świadek A. W. (2) zeznał jedynie, że wszystko co robiła powódka było skreślane przez Dyrektora, przy czym nie wiedział z czego to wynikało. Świadek ten podejrzewał jedynie, że wynika to z bezpodstawnych obaw Dyrektora, iż powódka zamierza odsunąć go na emeryturę. Z kolei J. K. (2) wyraził przypuszczenie, że Dyrektor czuł się zagrożony ze strony powódki i z tego względu wszczął wobec niej kampanię krytykowania, nękania, ograniczenia w kompetencjach, degradowania. J. Ł. (2) również wyraził przypuszczenie, że Dyrektor traktował powódkę jako zagrożenie i konkurencję oraz że miał zamiar ją wyeliminować, co również zeznał J. D. (3).

Zatem świadkowie ci bardzo ogólnie i lakonicznie opisali relacje powódki z Dyrektorem, w tym opisie brak jest konkretnych zachowań A. J., które mogłyby wywołać u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, albo mających na celu jej poniżenie, czy też ośmieszenie.

Powódka twierdziła również, że przejawem mobbingu było działanie Dyrektora polegające na likwidacji jej stanowiska pracy – zastępcy Dyrektora. Należy zauważyć, że u strony pozwanej już w 2004 r. powstał plan zmiany struktury organizacyjnej, którego autorem był A. J.. Do przygotowania tych zmian ostatecznie została powołana specjalna Komisja, której celem również było zażegnanie sporu powstałego na tym tle między Dyrektorem i powódką. Co prawda przeprowadzone zmiany doprowadziły do zlikwidowania stanowiska powódki. Jednak otrzymała ona nowe równorzędne stanowisko – wicedyrektora ds. bibliotecznych. W wyniku tych zmian powstały trzy stanowiska wicedyrektorów, w czym powódka upatrywała osłabienie i degradowanie jej pozycji zawodowej. Odczucie to należy uznać za subiektywne i nie znajdujące potwierdzenia w rzeczywistości, powódka bowiem otrzymała równorzędne stanowisko z poprzednim. Nadto na stanowisko wicedyrektora ds. muzealnych w spornym okresie nikt nie został zatrudniony, co dodatkowo potwierdza bezzasadność jej obaw w tym zakresie. Należy również podkreślić, że A. J., jako kierujący Fundacją – zakładem pracy, posiada autonomię w podejmowaniu decyzji zarządczych i za skutek tych decyzji odpowiada. Tym samym samo przedłożenie przez niego projektu powyższych zmian organizacyjnych nie może stanowić podstawy do uznania, iż jego zamiarem było prześladowanie powódki i w konsekwencji usunięcie jej z Fundacji.

Także twierdzenia powódki, iż działania Dyrektora zmierzały do usunięcia jej ze stanowiska wicedyrektora ds. bibliotecznych budzą wątpliwości. Należy bowiem zauważyć, że już w 2005 r. ustalono, iż powódka będzie zajmować się sprawami związanymi z przejęciem Wydawnictwa i po przejęciu zostanie jego szefem. Sama powódka wyraziła na to zgodę. Tak też się stało, gdyż powódka po rozwiązaniu stosunku pracy ze stroną pozwaną, została prezesem zarządu Wydawnictwa. Tym samym jej obawy w tym zakresie również należy uznać za bezzasadne.

Z przedstawionych przez powódkę zarzutów wynika również, że Sąd I instancji, dokonując oceny dowodów niesłusznie dał wiarę zeznaniom świadków powołanych przez stronę pozwaną. W jej ocenie fakt, iż są oni pracownikami podważa ich wiarygodność.

Zarzut ten również jest chybiony. Należy zaznaczyć, że sama tylko okoliczność, iż świadkowie są pracownikami strony procesowej, nie jest wystarczająca do uznania złożonych przez nich zeznań za niewiarygodnych. Ocena zeznań świadków nie może bowiem ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy dokonał wnikliwej analizy zeznań świadków zatrudnionych u strony pozwanej i na ich podstawie słusznie uznał, że w sprawie nie zachodzi mobbing. Należy zauważyć, że świadkowie ci oceniając atmosferę panującą u strony pozwanej oraz relacje powódki z Dyrektorem, czynili to w sposób obiektywny i rzeczowy. Z ich zeznań zgodnie i jasno wynika, że Dyrektor i powódka w spornym okresie byli skonfliktowani ze sobą, czego sama powódka i A. J. nie negowali. Ich konflikt wynikał z odmiennych wizji działalności Fundacji. Zarówno Dyrektor, jak i powódka, mimo konfliktu, zachowywali się wobec siebie w sposób uprzejmy i kulturalny. Dyrektor w obecności osób trzecich nie wypowiadał się negatywnie o powódce. Należy podkreślić, że w miejscu pracy dochodzi często do konfliktów pracowników z ich przełożonymi. Konflikty te mogą mieć różny charakter i przyczyny. Jednak tym co odróżnia konflikt od mobbingu jest brak „równości” podmiotów w przypadku mobbingu, w którym ofiara nie jest traktowana jako równorzędny partner. Tymczasem postawa powódki w sporze z Dyrektorem dotyczącym zmian regulaminu nie pozwala na uznanie, że mamy do czynienia z bezbronną ofiarą mobbingu lecz ze stroną konfliktu, która wykorzystuje dostępne jej środki do osiągnięcia zamierzonego skutku. Powódka bowiem czynnie uczestniczyła w procesie zmian regulaminu, jej stanowisko było brane pod uwagę, czego efektem było zawarcie przez powódkę i Dyrektora konsensusu w tym zakresie. Już w 2005 r. wspólnie ustalono, że powódka będzie zajmowała się sprawami związanymi z przejęciem Wydawnictwa, a po przejęciu zostanie jego szefem, co też miało miejsce. Należy podkreślić, że „molestowanie moralne” wchodzące w zakres mobbingu, w przeciwieństwie do konfliktu, ma charakter „ukryty”. Natomiast konflikt wymaga wyraźnego wyartykułowania swoich zdań, co bez wątpienia miało miejsce w niniejszej sprawie. W ocenie Sądu Apelacyjnego powyższy konflikt był spowodowany cechami osobowościowymi, na co zwracali również uwagę świadkowie. Natomiast nie potwierdziły się twierdzenia powódki, iż była ignorowana, izolowana, czy też poniżana przez Dyrektora. Wręcz przeciwnie powódka otrzymywała od niego podziękowania za pracę, nagrody roczne oraz odznaczenia. Nadto należy zauważyć, że mimo pogłębiania się powyższego konfliktu, Dyrektor zgodnie z wcześniejszymi uzgodnieniami, nie sprzeciwił się objęciu przez powódkę stanowiska prezesa zarządu Wydawnictwa.

Należy również zauważyć, że powódka w spornym okresie nie była w żaden sposób dyskryminowana w zakresie finansowym. Jak wynika bowiem z dokumentacji płacowej otrzymywała ona wyższe wynagrodzenie od wicedyrektora ds. administracyjno – technicznych oraz stosunkowo wysokie nagrody roczne.

Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów przez Sąd I instancji. Należy podkreślić, że przepis art. 233 § 1 kpc statuuje zasadę swobodnej oceny dowodów, według której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena, dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Tymczasem powódka nie

przedstawiła konkretnych przykładów świadczących o naruszeniu przez Sąd Okręgowy przy ocenie zeznań świadków zatrudnionych u strony pozwanej, zasad doświadczenia życiowego, reguł logicznego myślenia, czy też wymogów prawa procesowego, co dodatkowo podważa trafność jej zarzutów.

Ponadto jak wynika z cytowanych wyżej przepisów warunkiem przyznania zadośćuczynienia, oprócz stwierdzenia samego mobbingu, jest wywołanie przez ten mobbing rozstroju zdrowia. Sąd Okręgowy przeprowadził dowód z opinii biegłych sądowych z zakresu: psychiatrii i psychologii na okoliczność, czy u powódki nastąpił rozstrój zdrowia na skutek ewentualnych działań i zachowania pracodawcy polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii powódki w ostatnich 5 latach przed rozwiązaniem umowy o pracę przez stronę pozwaną.

Biegli ci na podstawie analizy dokumentacji medycznej oraz badania przedmiotowego wskazali, że u powódki doszło do dekompensacji emocjonalnej pod postacią zaburzeń adaptacyjnych depresyjnych w związku ze zwolnieniem jej z pracy z Wydawnictwa w grudniu 2009 r. i zaburzenia te można traktować jako rozstrój zdrowia psychicznego w kategoriach medycznych, przy czym zważywszy na czas ich wystąpienia, w okresie zwolnienia powódki z pracy i po tym okresie, wzmiankowane zaburzenia miały charakter adaptacyjny i były związane przede wszystkim z tymi okolicznościami. Natomiast biegli wykluczyli możliwość rozstroju zdrowia u powódki w spornym okresie. Opisywane przez powódkę objawy zaburzeń emocjonalnych z lat 2007 – 2008 nie zostały potwierdzone żadnymi dokumentami medycznymi. Nadto powódka w tym czasie nie podejmowała leczenia, nie korzystała ze zwolnień lekarskich, funkcjonowała w rolach społecznych. Zatem nawet przyjmując, że wnioskodawczyni doświadczała wówczas dyskomfort psychiczny, to mieścił się w on obszarze jej tolerancji i możliwości adaptacyjno – kompensacyjnych.

Tak więc powyższa opinia biegłych wyklucza, iż u powódki w momencie rozwiązania stosunku pracy ze stroną pozwaną nastąpił rozstrój zdrowia. Okoliczność ta dodatkowo potwierdza, że zachowania Dyrektora w stosunku do powódki w spornym okresie nie były zachowaniami mobbingowymi.

Odnosnie żądania dotyczącego zadośćuczynienia w kwocie 500.00,00 zł, to słusznie Sąd I instancji uznał je za bezzasadne. W świetle art. 94³ § 3 kp dopiero ustalenie, że opisywane przez powódkę zdarzenia miały miejsce i że można je uznać za mobbing i następnie ustalenie, że jej rozstrój zdrowia pozostaje w związku przyczynowym z mobbingiem, pozwala przyznać powódce zadośćuczynienia. Tymczasem jak wyżej wskazano przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło stosowania wobec powódki mobbingu. Nadto z opinii biegłych wynika, że rozstrój zdrowia powódki nie miał związku ze spornym okresem. Tak więc okoliczności te jasno potwierdzają, że żądanie zadośćuczynienia jest bezpodstawne.

Reasumując, w świetle powyższych okoliczności należy stwierdzić, że twierdzenia powódki o stosowaniu wobec niej mobbingu były nieuzasadnione. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie stanowi podstawy do przyjęcia, że powódka była obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może zostać ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 kp. Brak jest w sprawie istnienia obiektywnie nagannych działań Dyrektora skierowanych przeciwko powódce, które polegałyby na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu. Niewątpliwie działania strony pozwanej nie wywołały u powódki również zaniżonej oceny jej przydatności zawodowej. Nie było również zachowań poniżających ani ośmieszających. Samo przeświadczenie powódki o tym, głębokie subiektywne poczucie pokrzywdzenia nie stanowi podstawy do ustalenia odpowiedzialności mobbingowej. Niewątpliwie pomiędzy powódką a A. J. istniał konflikt spowodowany przez obie strony i wynikał z różnic dotyczących przyszłości funkcjonowania Fundacji, co w żaden sposób nie może zostać uznane za mobbing.

Z tych względów wskazane przez powódkę zarzuty w apelacji należy uznać za chybione i w konsekwencji jej apelacja na podstawie art. 385 kpc podlegała oddaleniu.

Wobec tego powódka, jako strona przegrywająca sprawę, zgodnie z art. 98 kpc jest obowiązana zwrócić stronie przeciwnej na jej żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w tym koszty zastępstwa procesowego. Strona pozwana w sprawie była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego M. W. (k. 210 – akt sprawy), która w odpowiedzi na apelację wniosła między innymi o zasądzenie od powódki na rzecz

strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego. Wartość przedmiotu zaskarżenia wskazana przez powódkę wynosi 500.000,00 zł. Zatem zgodnie z § 6 pkt 7 w związku z §12 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) koszty zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem Apelacyjnym wynoszą 75% stawki minimalnej, to jest 5.400,00 zł. W świetle powyższego Sąd Apelacyjny w punkcie II wyroku zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 5.400,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

R.S.