

Sygn. akt VPa 38/13, VPz 10/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)

Sędziowie: SSO Andrzej Marek

SSO Jacek Wilga

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2013 roku **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa D. G.

przeciwko (...)w G.

o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

na skutek apelacji powódki i **zażalenia** strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Głogowie

z dnia 18 grudnia 2012 roku

sygn. akt IV P 79/11

I. oddala apelację,

II. zmienia postanowienie zawarte w punkcie 2 zaskarżonego wyroku w ten sposób, że zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1042, 50 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym i zażaleniowym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Głogowie wyrokiem z dnia 18 grudnia 2012r., sygn. akt IV P 79/11 w sprawie z powództwa D. G.przeciwko (...) w G.o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, w punkcie I powództwo oddalił i w punkcie II nie obciążył powódki kosztami zastępstwa prawnego należnymi stronie pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka D. G.z dniem 02 listopada 2009r. została zatrudniona u strony pozwanej, w (...)w G.na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku zastępcy dyrektora. Do zakresu jej obowiązków należało m.in.: nadzór nad prawidłowym funkcjonowaniem filii (...)dla (...)w G.przy ul. (...), filii (...)w G.nadzór nad DziałemŻywienia (...)w G., nadzór nad prowadzeniem szkoleń dla podległych pracowników, sprawowanie nadzoru nad właściwym i terminowym wykonaniem prac przez podległych pracowników,

współpraca z pozostałymi komórkami organizacyjnymi będącymi w strukturze organizacyjnej (...), współpraca z dyrektorem (...) w zakresie: organizacji imprez sportowo-rekreacyjnych dla mieszkańców (...)w G.. Stosownie do ustaleń Sądu, stanowisko zastępcy dyrektora, na którym została zatrudniona powódka zostało utworzone z dniem 22 października 2009r. na mocy uchwały nr (...)Zarządu Powiatu (...)z dnia 22 października 2009r. i zlikwidowane na mocy uchwały nr (...)Zarządu Powiatu (...)z dnia 24 maja 2011r. W dniu 25 maja 2011r. D. G.otrzymała pismo o wypowiedzeniu jej umowy pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2011r. Jako przyczynę wypowiedzenia podano likwidację stanowiska pracy- zastępcy dyrektora. Od otrzymanego wypowiedzenia powódka odwołała się do Sądu Pracy. Jej powództwo zostało oddalone. Przed zatrudnieniem u strony pozwanej powódka, D. G., była dyrektorem Powiatowego (...)w G.i musiała to stanowisko opuścić, ponieważ poprzednia dyrektor została przywrócona do pracy prawomocnym wyrokiem sądu. Sąd Rejonowy ustalił, iż w okresie od 01 stycznia do 31 lipca 2011r. powódka łącznie przepracowała 66 dni. Zgodnie z ustaleniami Sądu, dyrektor strony pozwanej nie zachowywała się w stosunku do powódki w sposób, który mógłby świadczyć o stosowaniu przez nią mobbingu. W szczególności, nie unikała i nie pomijała jej w kontaktach służbowych, nie zakazywała doręczania powódce korespondencji w sprawach objętych jej zakresem działania, nie zabroniła jej kontaktu z kadrami jak również korzystania ze stacjonarnego telefonu służbowego. Wszystkie sprawy służbowe pracownicy podległe powódce konsultowały bezpośrednio z nią jeżeli była w pracy i potem, w zależności od rodzaju sprawy, rozmawiały na ten temat z dyrektorem strony pozwanej bądź robiła to sama powódka. Dyrektor strony pozwanej bardzo przestrzegała żeby pracownicy podlegli powódce w sprawach służbowych zwracali się bezpośrednio do niej. Jeżeli tego nie robili to polecała im zwracać się do powódki. Stosownie do ustaleń Sądu, w sytuacji gdy dyrektor J. K.nie była w pracy, zastępowała ją powódka. Jeżeli natomiast obu pań nie było w pracy, funkcję tę pełniła główna księgowa. Była taka sytuacja, że dyrektor K.miała nie być w pracy w czwartek i piątek, a powódki w piątek. Wobec powyższego, by uniknąć dezorganizacji w pracy związanej z przekazywaniem obowiązków, dyrektor K.do jej zastępowania na te dwa dni wyznaczyła główną księgową S. O.. Odnośnie braku udziału powódki w kontroli przeprowadzonej w marcu 2011r. w (...)dla (...)w G.Sąd I instancji ustalił, iż udział powódki okazał się zbędny wobec wystarczającej wiedzy kierownika filii w kontrolowanym zakresie oraz pozytywnych wyników kontroli. Ponadto, po tej kontroli odbyło się spotkanie w dniu 24 marca 2011r. z kierownikami działów, filii i powódką, na którym dyrektor poinformowała, że ta kontrola i kontrole z ZUS-u oraz Sanepidu wypadły dobrze i nie będzie żadnych zaleceń pokontrolnych. Z okazji Dnia Pracownika Socjalnego dyrektor strony pozwanej przyznała powódce najwyższą premię ze wszystkich pracowników, pomniejszoną o jej nieobecności. Co do korespondencji powódki, Sąd Rejonowy ustalił, że w razie jej nieobecności, korespondencja w zależności czego dotyczyła i czy była terminowa, była przesyłana do odpowiedniego działu celem załatwienia. W pozostałych przypadkach była kserowana i czekała na powódkę do jej powrotu do pracy. Zgodnie z ustaleniami Sądu, powódka nie została zaproszona na spotkanie, które odbyło się w dniu 06 kwietnia 2011r. w starostwie przez wicestarostę G. A.odnośnie funkcjonowania (...)w G.. Kiedy powódka się o tym dowiedziała, poczuła się źle, zwolniła się z pracy i udała się do lekarza rodzinnego. Sąd Rejonowy ustalił, iż córka powódki, J. G.we wrześniu 2009r. zachorowała na nowotwór. Leczenie pomyślnie zakończyła w grudniu 2010r. W listopadzie 2010r. zmarł nagle brat powódki. Dalej Sąd I instancji ustalił, iż postanowieniem z dnia 20 października 2011r. Prokurator Prokuratury Rejonowej w Głogowie umorzył postępowanie przygotowawcze wobec J. K.o czyn z art. 218 § 1 k.k. oraz z art. 231 § 1 k.k. z powodu braku znamion czynu zabronionego. Stosownie do ustaleń Sądu I instancji, G. A.w 2009r. zaproponował powódce, żeby startowała w wyborach do samorządu z list PO. Powódka odmówiła. Pracując nad projektem wyodrębnienia filii ze struktur (...)powódka opowiadała kierownik filii w G.o sprawach politycznych m.in., że jest zgłoszona sprawa mobbingowania pracowników przez dyrektor K., że wiceprezydent G.S.jest w wyodrębnienie filii mocno zaangażowany. Do wicestarosty dochodziły sygnały, że powódka szykuje się na dyrektora strony pozwanej i pod to przygotowuje sobie grunt. Sąd ustalił, iż do związków zawodowych działających w (...)nie docierały żadne wiadomości o stosowaniu rzekomego mobbingu przez dyrektor w stosunku do powódki.

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd uznał powództwo za nieuzasadnione.

W ocenie Sądu I instancji, zeznania przesłuchanych w sprawie świadków nie potwierdziły, by w stosunku do powódki był stosowany mobbing. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków U. S., E. S. (1) i E. N., ponieważ ich zatrudnienie zostało zakończone przed grudniem 2010r. kiedy to miały nastąpić zachowania mobbingujące w stosunku do powódki, więc

w tej sprawie nie mają żadnej wiedzy. Sąd również nie dał wiary częściowo zeznaniom świadków T. G. i J. G. gdyż jest to rodzina powódki, są osobami zainteresowanymi w korzystnym rozstrzygnięciu sprawy dla powódki i nigdy nie byli świadkami zachowań mobbingujących w stosunku do powódki, a także zeznaniom świadków E. S. (2), B. W., E. Ś. i częściowo J. i G. A. ponieważ osoby te o rzekom stosowaniu mobbingu przez stronę pozwaną posiadały wiedzę tylko z przekazu powódki. Sąd nie dał również wiary przesłuchaniu powódki bowiem nie znalazło potwierdzenia w materiale dowodowym zebranym w sprawie, a jest ono wynikiem subiektywnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. Zeznania pozostałych świadków Sąd uznał za wiarygodne w całości wskazując, iż są to osoby obce, niezainteresowane rozstrzygnięciem sprawy. W oparciu o te zeznania uznał powództwo za bezzasadne, bowiem nie potwierdziły się żadne ze wskazywanych w pozwie zachowań mobbingujących, rzekomo stosowanych wobec powódki przez dyrektor strony pozwanej. W ocenie Sądu, istotą sporu jest konflikt kompetencji, brak uznania podległości w stosunku pracy przez powódkę, D. G., a w konsekwencji nazwanie go mobbingiem. Sąd oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika powódki bowiem zdaniem Sądu, dowody te nie mają znaczenia w sprawie i wpłynęłyby jedynie na przedłużenie postępowania w sprawie. O kosztach procesu orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

Powyższy wyrok, w całości, zaskarżyła powódka, zarzucając:

I. naruszenie prawa materialnego, tj.:

- art. 94 [3] § 1, § 2 i § 3 kp poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na wskazaniu, iż dyrektor strony pozwanej nie stosowała wobec powódki mobbingu i stosowanie wobec powódki mobbingu nie było przyczyną wywołania u niej rozstroju zdrowia oraz powódka nie doznała krzywdy, w sytuacji gdy wielomiesięczne zachowanie dyrektor strony pozwanej wobec powódki nacechowane było złą wolą; dyrektor pomijała powódkę w drodze służbowej, nękała powódkę, co powodowało izolowanie powódki i w konsekwencji wyeliminowanie jej z zespołu pracowników, co doprowadziło do rozstroju zdrowia i doznania przez nią krzywdy,

II. rażące naruszenie prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie, iż dyrektor strony pozwanej nie stosowała wobec powódki mobbingu, stan zdrowia powódki uległ pogorszeniu w wyniku sytuacji prywatnej, oraz że istotą sporu jest konflikt kompetencji, brak uznania podległości w stosunku pracy przez powódkę, a w konsekwencji nazwanie go mobbingiem,

- art. 217 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., 232 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. poprzez całkowicie nieuzasadnione pominięcie i oddalenie wniosków dowodowych zawnioskowanych przez stronę powodową oraz niewystarczające uzasadnienie dlaczego oddalonym przez Sąd dowodom odmówił mocy dowodowej,

- art. 316 § 2 k.p.c., poprzez otwarcie w dniu 18 grudnia 2012 r. rozprawy zamkniętej w dniu 27 września 2012 r., w sytuacji, gdy nie ujawniły się nowe okoliczności sprawy po zamknięciu,

III. błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, poprzez ustalenie, iż istotą sporu jest konflikt kompetencji, brak uznania podległości w stosunku pracy przez powódkę, a w konsekwencji nazwanie go mobbingiem,

IV. nierozpoznanie sprawy co do istoty poprzez niewyjaśnienie wszelkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, co skutkowało niewyjaśnieniem okoliczności relacji pomiędzy powódką a dyrektor strony pozwanej w okresie od grudnia do końca zatrudnienia powódki u strony pozwanej – maj 2011 r.

Wskazując na powyższe, skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie powództwa w całości i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu.

W uzasadnieniu skarżąca wskazała, iż Sąd Rejonowy nie uwzględnił zawnioskowanych przez nią dowodów mających kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Tym samym pozbawił powódkę tzw. „prawa do dowodów”.

Zdaniem skarżącej, istotne znaczenie miałyby dowód z przesłuchania lekarza P. S., na okoliczność, iż źródłem pogorszenia stanu zdrowia powódki było stosowanie wobec niej mobbingu przez dyrektor strony pozwanej. Podobne, istotne znaczenie miałyby także pominięty przez Sąd dowód z nagrań jej rozmów z J. K. oraz bilingów rozmów telefonicznych z telefonu komórkowego. W pozostałym zakresie skarżąca powtórzyła w zasadzie argumentację przytoczoną w petitum apelacji.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości. W uzasadnieniu szczegółowo odniosła się do zarzutów podniesionych przez powódkę, dzieląc w całości argumentację Sądu Rejonowego, zarówno w zakresie, iż w rozpoznawanej sprawie, w oparciu o zebrany materiał dowodowy brak podstaw do uznania by wobec powódki stosowano mobbing jak również w kwestii oddalenia dowodów zawnioskowanych przez powódkę, wskazując, iż nie wnoszą one niczego do sprawy i zmierzają do przedłużenia postępowania.

Strona pozwana złożyła zażalenie na postanowienie zawarte w punkcie 2 wyroku Sądu Rejonowego z dnia 18 grudnia 2012r. wydane w sprawie IV P 79/11, w przedmiocie zwrotu kosztów sądowych zarzucając mu naruszenie art. 98 kodeksu postępowania cywilnego poprzez jego niezastosowanie i wnosząc o zmianę postanowienia w przedmiocie kosztów zastępstwa prawnego poprzez z zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w wysokości wynikającej z obowiązujących przepisów. Zdaniem pozwanego, sprawa miała skomplikowany charakter, wymagała znacznego nakładu pracy czego wyrazem jest długotrwałość postępowania oraz liczne posiedzenia sądu, trwające często po kilka godzin. Ostatecznym wynikiem jest oddalenie powództwa. Z uwagi na powyższe zasadne jest zasądzenie zwrotu kosztów we wskazanej minimalnej kwocie 1800 zł, zwłaszcza, iż powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zatem mogła we właściwy sposób dokonać oceny swoich szans procesowych.

W odpowiedzi na zażalenie, powódka wniosła o jego oddalenie, wskazując, iż ze względu na zawilość sprawy, powództwo nie było pozbawione szans na uwzględnienie, a obciążanie kosztami procesu w sprawach z zakresu prawa pracy powinno następować tylko w przypadkach szczególnych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w całości podziela istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia ustalenia faktyczne Sądu I instancji. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zgromadzonego w sprawie materiału i zastosował właściwe przepisy prawa, wydał niewątpliwie trafne rozstrzygnięcie, szczegółowo i w sposób pełny je uzasadniając.

Zgodnie z art. 94[3] § 1, 2 i 3 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Z zawartej w cytowanych przepisach definicji mobbingu wynika, iż polega on na działaniu uporczywym i długotrwałym. Nie musi ono być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono być jednak przynajmniej w pewnym sensie nagminne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Ciężar dowodu w zakresie wykazania powyższych działań spoczywa na pracowniku. Ponadto, z definicji mobbingu wynika także konieczność wykazania celu działań stosowanych wobec pracownika (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy, takich jak rozstrój zdrowia (por. E. Maniewska, Komentarz do art. 94[3] Kodeksu pracy i powołane tam orzeczenia Sądu Najwyższego, LEX).

Sąd Okręgowy w całości podzielił stanowisko Sądu I instancji, iż zebrany w sprawie materiał, w szczególności zeznania licznych, przesłuchanych w sprawie świadków, nie potwierdza twierdzeń powódki w przedmiocie stosowania wobec niej mobbingu.

Już na samym wstępie wątpliwości budzi spełnienie przesłanki dotyczącej długotrwałości działania pracodawcy. W okresie, w którym rzekomo miały być podejmowane działania mobbingujące, powódka, wobec częstych i długotrwałych zwolnień lekarskich przepracowała jedynie 66 dni. Poza tym zeznania licznych świadków nie potwierdziły zasadności żadnego z licznych zarzutów pod adresem strony pozwanej.

Zasadnie oceniając zebrany w sprawie materiał Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadków U. S., E. S. (1) i E. N., ponieważ ich zatrudnienie zostało zakończone przed grudniem 2010r., kiedy to miały wystąpić zachowania mobbingujące. W związku z tym, wymienieni świadkowie nie posiadali żadnej wiedzy w powyższym zakresie. Słusznie także zważył Sąd Rejonowy, iż świadkowie: T. G. i J. G., E. S. (2), B. W., E. Ś., J. H. i G. A. nie byli świadkami zachowań mobbingujących wobec powódki a wiedzę o jego rzekomym stosowaniu mieli tylko z rozmów z powódką. W związku z czym ich zeznania w powyższym zakresie nie mogą być uznane za miarodajne, i to tym bardziej, że nie znajdują one oparcia w zeznaniach pozostałych świadków.

Pozostali świadkowie, którym Sąd I instancji zasadnie dał wiarę w całości, zgodnie podali, że dyrektor strony pozwanej, J. K. zachowywała drogę służbową w stosunkach z powódką, nie unikała jej, nie zakazała powódce korzystania z telefonu stacjonarnego i nie czyniła w stosunku do powódki niepotrzebnych uwag, zaczepek czy innych przykrości. Niewadliwe ustalenia Sądu I instancji wskazują na to, że dyrektor strony pozwanej dbała o to, by podległy powódce pracownik w sprawach służbowych zwracał się bezpośrednio do niej. Jak zeznała M. J. „Ona (dyrektor J. K.) odsyłała mnie do powódki mówiąc, że jest to mój bezpośredni przełożony. Z przyzwyczajenia dzwoniłam do dyrektor K., bo wcześniej tylko ona była moim bezpośrednim przełożonym” (k. 173v.).

Ze zrozumiałych i oczywistych względów, z wpływającą do strony pozwanej korespondencją służbową w pierwszej kolejności zapoznawała się będąca dyrektorem J. K.. Do niej bowiem należało dekretowanie korespondencji i rozdzielanie jej według właściwości do poszczególnych oddziałów. W związku z częstymi i długotrwałymi zwolnieniami lekarskimi powódki, trudno oczekiwać od pracodawcy, by w sytuacji, gdy korespondencja była pilna i terminowa, odkładał ją do czasu powrotu pracownika do pracy. Jednocześnie, jak wyjaśniła pozwana, korespondencja, która była załatwiana pod nieobecność powódki była przez sekretarkę kserowana i po powrocie powódki do pracy była jej przekazywana by mogła się z nią zapoznać (k. 284v.).

Wbrew zarzutom skarżącej, J. K. nie zakazała sekretarce świadczenia jej obsługi biurowej. K. S., zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku związanym z obsługą biurową, podała: „Nigdy nie otrzymałam polecenia od dyrektor K., żebym pomijała powódkę w pracy. Obsługiwałam i dyrektor K. i powódkę.” (k. 171v.). Zauważyć przy tym należy, iż jak wynika z zakresu czynności K. S., jej bezpośrednim przełożonym jest dyrektor (...)w G.(k. 86 akt sprawy). Stąd świadczenie obsługi biurowej na rzecz powódki mogło następować jedynie grzecznościowo, o czym powódka została poinformowana przez J. K.. W takiej sytuacji oczywistym jest, iż do obowiązków K. S. w pierwszej kolejności należało wykonywanie poleceń dyrektor (...), a dopiero w razie ich braku ewentualne świadczenie czynności na rzecz powódki (zeznania K. S.k. 171v., wyjaśnienia J. K.k. 285).

O stosowaniu wobec powódki mobbingu nie może, w ocenie Sądu, świadczyć także fakt, iż nie brała ona udziału w kontroli przeprowadzonej w marcu 2011r. przez (...)Urząd Wojewódzki w filii (...)dla (...)w G.. Jak wynika bowiem z zeznań świadków, S. D. (k. 170v.-171), M. J.(k.173-174) i D. P.(k. 174v.-175), kontrolujący uznał udział powódki za zbędny, wobec faktu, iż kierownik filii potrafił odpowiedzieć na jego pytania w trakcie kontroli. Zauważyć przy tym należy, iż o wynikach kontroli powódka została poinformowana przez dyrektor strony pozwanej. Należy mieć też na względzie fakt, iż do obowiązków powódki należało zastępowanie dyrektor w czasie jej nieobecności. Skoro zatem J. K. brała udział w przedmiotowej kontroli, rzeczą powódki było zastępowanie jej w związku z niemożnością wykonywania przez dyrektor obowiązków (...)w G..

Podzielić należało także stanowisko Sądu I instancji, iż wyznaczenie na zastępstwo za nieobecność w pracy dyrektora głównej księgowej, w czasie 2-dniowej nieobecności dyrektora pozwanego Domu, w tym na 1 dzień nieobecności powódki, było racjonalne i w pełni uzasadnione. Miało to na celu zapobieżenie „zamieszaniu” i dezorganizacji w pracy i nie świadczy w żadnej mierze o stosowaniu w stosunku do powódki mobbingu.

W kwestii rzekomego nieprzyznania powódce nagrody, trafnie zważył Sąd Rejonowy, iż regulamin przyznawania nagród dla pracowników (...) wskazuje, iż nagrody za szczególne osiągnięcia zawodowe pracowników (...) przyznaje dyrektor zakładu. Wbrew zatem twierdzeniom powódki, decyzja o przyznaniu takiej nagrody należała do J. K. a nie do Starosty (wówczas A. B.). Niezależnie od powyższego, zauważyć należy, iż powódka po spotkaniu ze Starostą z okazji Dnia Pracownika Socjalnego otrzymała najwyższą premię ze wszystkich pracowników, słusznie pomniejszoną o jej nieobecności w pracy.

Co do spotkania w dniu 06 kwietnia 2011r., zważyć po pierwsze należy, iż było ono organizowane nie przez dyrektora J. K. lecz przez wicestarostę G. A. i to on zaprosił dyrektora strony pozwanej oraz kierowników filii. Wicestarosta chciał bowiem mieć informacje „z pierwszej ręki” na temat funkcjonowania filii (k. 184 akt sprawy). Skoro więc gospodarzem spotkania w Starostwie był wicestarosta, który też zdecydował o zaproszeniu określonych osób, to pominięcie powódki było od strony pozwanej niezależne i nie stanowi przejawu stosowania wobec niej mobbingu.

Nie polegały na prawdzie twierdzenia powódki, iż powodem kierowania wobec niej rzekomych mobbingujących zachowań była odmowa startowania przez nią w wyborach z listy Platformy Obywatelskiej w grudniu 2010r. Według powódki, przed odmową udziału w wyborach, jej stosunki ze stroną pozwaną układały się dobrze i nie było między nimi konfliktu. Tymczasem z uzasadnienia postanowienia Sądu Rejonowego w Głogowie z dnia 20 kwietnia 2012r. sygn. akt II Kp 70/12 wynika, że powódka zarzucała stronie pozwanej stosowanie działań mobbingujących i to już od września 2008r. Brak jest zatem jakichkolwiek podstaw do uznania, że odmowa powódki „startowania” w wyborach z listy PO miała znaczenie dla wzajemnych stosunków powódki i pozwanej.

Mając powyższe na uwadze, w całości należało podzielić stanowisko Sądu Rejonowego, iż zebrany materiał nie uzasadnia twierdzeń o stosowaniu wobec powódki mobbingu. Bezasadny jest zatem zarzut naruszenia przez art. 94 [3] § 1, 2 i 3 k.p. Wbrew bowiem subiektywnej, nie znajdującej uzasadnienia w zebranych w sprawie materiale ocenie powódki, Sąd dokonał prawidłowej wykładni wskazanych przepisów.

Nie zasługiwał na uwzględnienie także pozbawiony uzasadnionych podstaw zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia tego przepisu wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania, lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Dopóki Sądowi nie można postawić uzasadnionego zarzutu naruszenia zasad logicznego rozumowania, dopóty poczynione przez niego ustalenia nie mogą być kwestionowane (tak SN w orzeczeniu z dnia 06 listopada 1998r., II CKN 4/98, niepubl.). Jak wskazano wyżej, Sąd I instancji rozważył w sposób wszechstronny i bezstronny zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i prawidłowo dokonał ustalenia stanu faktycznego. Argumentacja skarżącej natomiast stanowi w tym zakresie jedynie pozbawioną dostatecznie uzasadnionych podstaw, opartą wyłącznie na subiektywnej ocenie powódki polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu i nie zasługuje na akceptację.

Bezasadne są także zarzuty dotyczące naruszenia art. 217 w zw. z art. 227 i art. 232 k.p.c. Nie stanowi bowiem uchybienia procesowego pominięcie dalszych dowodów, gdy w świetle zebranego materiału okoliczności istotne zostały ustalone i wyjaśnione (por. wyr. Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 30 marca 2012r., I A Ca 232/12, LEX nr 1171317). Zasadnie Sąd Rejonowy uznał, iż dowody zawnioskowane przez powódkę nie wniosą niczego do sprawy i spowodują przedłużenie postępowania (k. 281v. akt sprawy). Uwzględniając w tym zakresie w całości argumentację strony pozwanej przytoczoną w odpowiedzi na apelację, zauważyć wypada, iż przesłuchanie w charakterze świadka P. S. – lekarza mogłoby być uzasadnione jedynie w razie ustalenia, że w stosunku do powódki rzeczywiście był stosowany mobbing. W takiej sytuacji dowód ten mógłby być ewentualnie przydatny dla ustalenia skutków działań

mobbingujących, tj. spowodowania rozstroju zdrowia. Skoro jednak zebrany materiał nie daje podstaw do uznania, iż pozwana stosowała wobec powódki mobbing, to tym samym, okoliczności, na które miałyby zeznawać świadek pozostają w sprawie bez istotnego znaczenia. Poza tym należy stwierdzić, iż niezwykle liczne dowody, o których dopuszczenie powódka wniosła, nie potwierdzają okoliczności, które za pośrednictwem tych dowodów usiłowała wykazać. Dla przykładu, wskazane pisma (k. 189) nie dowodzą uporczywego i długotrwałego nękania, poniżania, ośmieszania, zastraszania powódki, szczególnie ze względu na ich treść. To raczej treść pism powódki (np. z dnia 05 kwietnia 2011 r., k. 198) ma prowokujący i zaczepny charakter. Powyższe należy także odnieść do „wykazu kadrowego z dnia 04.04.2011 r. Filii (...), który obejmuje listę 30 nazwisk, wielkość etatu, stanowiska tych osób. Zaproszenie z dnia 10 lutego 2010 r. na sesję Rady Powiatu (...) nie dowodzi stosowania wobec powódki mobbingu, albowiem na listę zapraszanych przez Starostwo osób strona pozwana nie ma przecież najmniejszego wpływu.

Niezależnie od oceny zarzutu wskazującego na naruszenie art. 316 § 2 k.p.c., zarzut ten nie uzasadnia wniosków apelacji, albowiem ponowne otwarcie uprzednio zamkniętej rozprawy nie miało najmniejszego wpływu na rozstrzygnięcie sprawy. Nie zasługiwał także na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Zauważyć należy, że o uchybieniu art. 328 § 2 k.p.c. można mówić jedynie wtedy, gdy treść uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2001 r., I CKN 185/01, Lex nr 52726, a także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, Lex nr 109420, z dnia 5 października 2005 r., I UK 49/05, M.Praw. 2006, nr 4, s. 214). Tymczasem, w rozpoznawanej sprawie taka sytuacja nie zachodzi.

W świetle przedstawionych okoliczności, Sąd oddalił apelację powódki na podstawie art. 385 k.p.c., uznając ją za bezzasadną.

Za uzasadnione natomiast uznać należało zażalenie strony pozwanej na orzeczenie Sądu Rejonowego w przedmiocie kosztów sądowych, na podstawie art. 102 k.p.c. Jak słusznie wskazał skarżący, niniejsza sprawa ze względu na skomplikowany charakter, wymagała znacznego nakładu pracy, czego wyrazem jest długotrwałość postępowania oraz liczne posiedzenia Sądu, trwające często po kilka godzin. Ostatecznym wynikiem jest oddalenie powództwa. Jednocześnie, powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zatem we właściwy sposób mogła dokonać oceny własnych szans procesowych.

Uwzględniając uzasadnione zażalenie, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002r., Nr 163, poz. 1349), zmienił postanowienie zawarte w punkcie 2 zaskarżonego wyroku w ten sposób, że zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1.800zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd orzekł na podstawie 98 § 1 w zw. z 391 § 1 w zw. z 397 § 2 zd. 1 k.p.c. oraz na podstawie § 3 ust. 1 w zw. z § 6 oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Na tej podstawie, Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1042,50zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym i zażaleniowym.