

Sygn. akt **VI Pa 206/17**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Aleksandra Mitros
Sędziowie:	SSO Jan Przybyś SSO Monika Miller-Młyńska (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Joanna Wilczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 marca 2018 roku w S.

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o zadośćuczynienie

na skutek apelacji powódki A. B.

od wyroku Sądu Rejonowego w S. IV Wydziału Pracy

z dnia 28 września 2017 roku, sygn. akt IV P 146/15

I. oddala apelację;

II. zasądza od A. B. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 450 (czterystu pięćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, odstępując od obciążenia powódki tymi kosztami w pozostałym zakresie;

III. przyznaje adwokatowi R. O. od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Szczecinie tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu kwotę (...) (jednego tysiąca stu siedmiu) złotych w tym 207 (dwustu siedmiu) złotych tytułem podatku od towaru i usług.

## UZASADNIENIE

W roku procesu jaki toczył się przed Sądem Rejonowym w S. A. B., po sprecyzowaniu żądań, domagała się zasądzenia na swoją rzecz od spółki (...) z siedzibą w G. kwoty 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę związaną z rozstrojem zdrowia wywołanym stosowanym wobec niej mobbingiem. Wskazała, że mobbing miał miejsce od kiedy została koordynatorem zespołu (czyli od 15 czerwca 2015 r.) i polegał na tym, że M. P., W. B., S. P. i K. (nazwiska nie pamiętała) wyzywali ją, W. B. zrobiła jej awanturę o nieumycie schodów, wyzwała że jest powódka osobą psychiczną,

nienormalną, że powinna przebywać w szpitalu psychiatrycznym i leczyć się w domu. Pani W. i K., M. P. robili zdjęcia brudnych łazienek i wysyłali kierownikowi, pani S. P. zrobiła powódce awanturę, że biuro, które musi sprzątać jest za duże i że było źle posprzątane przez drugą zmianę. Brudzono jej talerze, kubki, powódka bała się pić i jeść, pani P. zrobiła jej awanturę, bo broniła młodszej koleżanki, wyzwalała od skaczących padalców, od debilek, od psycholi.

Pozwana spółka domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zakwestionowała twierdzenie, jakoby wobec powódki był stosowany mobbing, podnosząc, iż to A. B. jest osobą konfliktową, trudną we współpracy, nie znoszącą krytyki, a swoje obowiązki wykonywała niedokładnie i niedbale, co powodowało zastrzeżenia ze strony innych pracowników, w szczególności S. P., która jest osobą skrupulatną i szczegółową. Pozwana przyznała zarazem, że między tymi pracownikami istniał konflikt. Jednocześnie podkreśliła, że to powódka często sama inicjowała kłótnie z pozostałymi pracownikami, wynikiem czego były częste interwencje bezpośredniego przełożonego B. S.. Pozwana zanegowała ponadto, jakoby konflikt z pracownikami spowodował rozstrój zdrowia powódki, zarzucając, że A. B. leczy się psychiatrycznie od kilku lat i z tego tytułu ma orzeczonego umiarkowany stopień niepełnosprawności.

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z 28 września 2017 roku oddalił powództwo A. B. (punkt I sentencji), przyznał adwokatowi R. O. ze Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w S. kwotę 2400 zł powiększoną o stawkę podatku VAT – tytułem wynagrodzenia za pomoc prawną udzieloną z urzędu (punkt II sentencji) i odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego (punkt III sentencji).

Sąd ten ustalił, że orzeczeniem z 11 grudnia 2014 r. powódkę zaliczono do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, na okres do 31 grudnia 2017 r., przy czym stopień niepełnosprawności ustalono od 11 października 2012 r. Poprzednie orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności wydane było na okres od 26 listopada 2012 r. do 30 listopada 2014r.

Ponadto sąd I instancji ustalił, iż A. B. była zatrudniona u pozwanej od 16 lutego 2015 r. na stanowisku sprzątaczkii w pełnym wymiarze czasu pracy, a od 1 maja 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej do 30 kwietnia 2020 roku. Pracę wykonywała na terenie zakładu zajmującego się produkcją opon samochodowych.

Osoby sprząające zatrudnione były na dwóch zmianach- od 6.00 do 14.00 i od 14.00 do 21.30. Na zmianie było pięć osób, które podlegały osobie zatrudnionej na stanowisku kierownika obiektu. Na zmianie powódki w różnych okresach pracowały: D. G., M. P., W. B., S. P. i N. W., M. S. oraz pracownice o imionach B. i J.. Ponadto na każdej zmianie zatrudnieni byli mężczyźni pracujący na myjkach.

Pracownicy na zmianie między sobą ustalali kto z kim pracuje i co sprząta. Powódka z D. G. i J. a później z B. sprzątały halę produkcyjną, S. P. z M. S. - biura, W. B. z B. - toalety.

Osoby pracujące na jednej zmianie spotykały się w ciągu dnia rano w szatni a potem w czasie przerwy śniadaniowej.

Powódka mówiła współpracownikom o swojej chorobie i że leczyła się w szpitalu w Z..

Do 15 czerwca 2015 r. kierownikiem obiektu, w którym pracowała powódka, był P. A., a od 1 lipca 2015 r. - B. S.. Przez okres dwóch tygodni pomiędzy 15 czerwca 2015 r. a 1 lipca 2015 r. powódka została wyznaczona przez kierownika rejonu P. M. do informowania go o sytuacji na zmianie, np. nieobecności któregoś z pracowników, czy ewentualnych uwagach zgłaszanych przez kontrahenta. Powódka miała też w tym czasie wydawać pracownikom środki chemiczne. Na wyznaczenie powódki do tych czynności zgodzili się jej współpracownicy.

Po wyznaczeniu powódki do dodatkowych czynności, próbowała ona również rozdzielać pracę na zmianie i do pracy ze S. P. przydzielić inną osobę. S. P. nie chciała się z tym zgodzić, chciała sprzątać tak jak dotychczas z M. S.. Wywiązała się kłótnia. S. P. powiedziała do powódki, że rzuca się jak padalec. Powódka, używając wulgaryzmów, krzyczała, że wszystkich zwolni.

Po skończonej pracy S. P. bała się wyjść z zakładu gdyż przed zakładem czekali na nią mąż i syn powódki. Prosiła ochroniarza o odprowadzenie do samochodu.

Powódka i D. G. były bardzo konfliktowe, naśmiewały się ze współpracowników, były w stosunku do nich złośliwe, powódka potrafiła skłócić pracowników. Pracownicy skarżyli się na ich zachowanie. Kierownik obiektu przeprowadzał z nimi rozmowy dyscyplinujące. Powódka też się skarżyła kierownikowi, że pracownicy jej dokuczają.

Pomiędzy pracownikami pozwanego zdarzały się nieporozumienia i kłótnie o premie, były pretensje, że jedni pracują lepiej, inni gorzej. W czasie kłótni padały wulgaryzmy.

Pismem z 5 października 2015 r. przełożony powódki wystąpił z wnioskiem o rozwiązanie z nią umowy. W tym samym dniu przedłożono powódce pismo o rozwiązaniu umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powódka odmówiła podpisania pisma.

Powódka na leczeniu szpitalnym z powodu zaburzeń lękowo-depresyjnych przebywała w okresie od 13 stycznia 2014 r. do 17 lutego 2014 r. i od 14 października 2015 r. do 18 listopada 2015 r.

Powódka leczy się w (...) od 2012 roku. Pierwsza wizyta była 24 lutego 2012 r. W zapisie z tej wizyty wskazano: „Od 9 lutego pogorszenie samopoczucia po tym jak syna skierowano (15 lat) do Ośrodka (...)”. W 2015 roku wizyty były w dniach: 13 stycznia, 12 marca, 14 maja, 10 lipca, 10 września, 8 października. W dokumentacji z wizyty z 10 września 2015 r. jest zapis „Ostatnio w sierpniu b.r. doszło do awantur w pracy”. W zapisie z wizyty z dnia 12.04.2016 r. jest adnotacja: „Mimo brania leków pogorszenie samopoczucia, ze względu na wyrok skazujący syna”.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za bezzasadne.

Wyjaśniając motywy swojego rozstrzygnięcia w pierwszej kolejności sąd ten odwołał się do treści przepisów art. 94<sup>3</sup> § 1 i 2 k.p. Wskazał, że w praktyce i w orzecznictwie sądowym powszechnie przyjmuje się, iż zakresem działań mogących zostać uznanymi za mobbing uznać można zachowania polegające na opowiadaniu anegdot i żartów na temat wybranej osób, poprzez ciągłe nieuzasadnione krytykowanie pracownika, publiczne upokarzanie, prowokujące zachowanie względem niego, ignorowanie, wydawanie sprzecznych poleceń służbowych, nieprzydzielanie zadań do wykonania, odbieranie wcześniej powierzonych zadań lub nakładanie zbyt dużej liczby zadań lub przekazywanie zadań z terminem niemożliwym obiektywnie do otrzymania aż po agresję fizyczną. Podkreślił, że oceniając dane działanie, należy zwracać uwagę, czy znamionuje je uporczywość i długotrwałość, gdyż w przeciwnym razie, uznaje się tego typu zachowania jako złośliwość i brak jest w takim przypadku podstaw do przypisania danemu działaniu cech mobbingu. Nadmieniał, że choć zwrot „długotrwałe” nie został zdefiniowany w przepisach prawa pracy, to przyjmuje się, że zachowania te powinny trwać co najmniej kilka miesięcy.

W dalszej kolejności sąd I instancji wskazał, że stosownie do dyspozycji art. 6 k.c w związku z art. 300 k.p. pracownik dochodzący swoich praw przed sądem musi przytoczyć fakty wskazujące na mobbing. Tym samym to na nim spoczywa ciężar ich udowodnienia. Odnosząc to do realiów sprawy przypominał, że A. B. wywodziła swoje żądanie zapłaty zadośćuczynienia ze stosowania wobec niej mobbingu przez współpracowników pozwanego zakładu. Podkreślił, że podczas rozprawy w dniu 21 marca 2017 r. powódka została zobowiązana do opisania wszystkich zdarzeń kiedy była mobbingowana, po czym wskazała, że kłótnie ze S. P. zaczęły się kiedy została powódka wybrana koordynatorem, wówczas S. P. podjudzała aby chodziła do drugiej zmiany i się kłóciła, a jeśli tego nie zrobiła to była wyzywana. Jeśli wzięła ścierkę i wytarła ,to była wyzywana. Inna wskazana przez powódkę sytuacja to ta, kiedy poprosiła o rozdzielenie pań, które razem pracowały i sytuacja, kiedy na hali powiedziała, że nie pójdzie do tamtej zmiany, aby dokonali poprawek - wówczas S. P. wyzywała powódkę, że powódka nie reaguje, że tamta zmiana źle sprząta.

W ocenie Sądu Rejonowego zdarzenie, na które powołała się powódka, a w trakcie którego S. P. powiedziała do niej, że „rzuca się jak padalec”, nie dowodzi o mobbingu. Sąd orzekający wyjaśnił, że z korespondujących ze sobą zeznań świadków S. P. i M. S. wynika, że pomiędzy paniami wywiązała się kłótnia w związku z tym, że powódka próbowała narzucić S. P. z kim ma pracować. W trakcie kłótni nie tylko S. P. odezwała się niewłaściwie do powódki, ale też i

zachowanie powódki było nie do zaakceptowania, gdyż powiedziała -jak to określili świadkowie - „Chciałyście mnie zwolnić, teraz ja was k...y wszystkie zwolnię” oraz „Wszystkie was k...y polikwiduję”.

Zdaniem sądu powódka nie udowodniła także, że była wysyłana przez S. P. do pracowników drugiej zmiany, aby zwracać im uwagę, że źle pracują, że powinni coś poprawić, a nawet jeżeli tak było, a powódka uważała się za koordynatora, to w zachowaniu S. P. nie było nic niewłaściwego.

Kolejno dokonując oceny zeznań świadków (zawnioskowani przez powódkę to D. G., M. P., M. J., przy czym M. J. to sąsiadka powódki, która nie pracowała u pozwanej), sąd wskazał, że w odniesieniu do zeznań M. P. należy uwzględnić to, że powódka na posiedzeniu wyjaśniającym podała, że była mobbingowana przez M. P., natomiast w toku postępowania powołała ją na świadka na dowód, że mobbingu dopuszczała się S. P.. Ponadto w zeznaniach świadka M. P. pojawiły się zdaniem sądu okoliczności, które mogły wywołać wątpliwości co do jej wiarygodności, ponieważ M. P. zeznała, że była „zastępcą kierownika nad wszystkimi” a odeszła z pracy z powodu depresji, tymczasem z zeznań jej przełożonego, wynika, że M. P. nigdy nie pełniła takiej funkcji. Co do natomiast przyczyn odejścia z pracy to z dalszych zeznań świadka wynika, że 12 lipca 2016 r. otrzymała telefon w sprawie innej pracy, „wypowiedzenie” złożyła 13 lipca 2016 r., a od 14 lipca 2016 r. pracowała w innym miejscu. A zatem faktyczną przyczyną odejścia od pozwanego zakładu jest zmiana przez świadka pracy a nie względy zdrowotne spowodowane atmosferą w pracy. Sąd podkreślił, że M. P. w swoich zeznaniach mówiła głównie o tym jak to ona była traktowana przez S. P., a na pytanie pełnomocnika powódki jak była traktowana powódka przez współpracowników i kierownictwo, zeznała: „jak pani P. zarządziła naopowiadała do kierownika to kierownik gnębił, wymyślał jakieś dodatkowe prace, pani P. obrażała przede wszystkim, pokazywała jakieś zakątki brudne, niedoczyszczone, sama nie doczyściła, ale innym potrafiła wskazywać, potrafiła iść do pomieszczenia, które zostało wcześniej sprzątnięte i wylać na stół kawę, że tam nie było posprzątane i od razu szła do kierownika, że tam jest źle posprzątane... „

Zdaniem Sądu Rejonowego z powyższego wynika, że jeżeli były jakieś nieporozumienia, to wynikały one ze sposobu wykonywania obowiązków przez osoby sprzątające, nie zostało natomiast udowodnione, że S. P. celowo wylewała kawę, aby wskazać kierownikowi, że powódka źle sprząta, ani to, że powódka była sumiennym pracownikiem, a zarzuty co do jakości jej pracy miały na celu jej upokorzenie, poniżenie czy ośmieszenie. Kolejno wskazał, że z zeznań świadka D. G. wynika natomiast, że mobbingu względem powódki dopuszczała się i M. P. i S. P. - wyzywały powódkę od idiotek, wariatek, mówiły, że ma się leczyć w „psychiatryku”, powódce i D. G. chowały kawę, kubki. Świadek D. G. zeznała: „...ja myślę, że one się mściły na nas, że myśmy się nie dały, że my się stawialiśmy, ja się klóciłam, a A. to już w ostateczności, ja stawałam w obronie A.. One o wszystko się czepiały, że źle pracujemy o wszystko, nie było jakiegos konkretnego powodu. Kończyło się tym, że nie odzywaliśmy się do siebie przez jakiś czas”.

Sąd wskazał, że zarówno z zeznań M. P. jak i D. G. wynika, że pomiędzy pracownikami była rywalizacja i konflikty o to, że jedni pracują dobrze, inni źle. Aby otrzymać premię, sprawdzano jak kto sprząta i informowano kierownika. D. G. zeznała: „Konflikty były dużo wcześniej bo zawsze była rywalizacja między jedną zmianą, a drugą. O to, żeby się przypodobać kierownikowi bo wtedy finansowo było lepiej, były premie. Wystarczyło pójść do biura i powiedzieć , że ta robi to źle, nie wiem kto chodził do biura, wiem, że tak było , bo mówili w pracy.” O kłótniach w pracy, głównie o pieniądze, zeznała też świadek N. W..

Powódka zdaniem Sądu Rejonowego też w tych kłótniach uczestniczyła, skoro jej najbliższa współpracownica D. G. stwierdziła: „ (...) one [S. P. i M. P.] mściły się na nas, że myśmy się nie dały, że my się stawialiśmy.”.

Sąd Rejonowy dał też wiarę zeznaniom P. M., B. S., M. S., B. M., P. P. (2), wskazując, że ich zeznania wzajemnie ze sobą korespondują, są spójne i konsekwentne, tworzą logiczną całość, a nadto zeznający to osoby, które pracowały w spornym okresie. Z zeznań tych wyłania się w ocenie sądu obraz powódki nie jako ofiary mobbingu, tylko jako osoby aroganckiej, konfliktowej, naśmiewającej się ze współpracowników i próbującej nimi kierować. Sąd podniósł, że powódka próbowała też nastraszyć S. P., nasyłając na nią męża i syna, wprawdzie D. G. zeznała, że to ona zadzwoniła po te osoby, ale nie potwierdza tego treść pozwu, ponadto ani mąż powódki ani jej syn nie potwierdzili wersji wskazywanej

przez D. G., gdyż odmówili składania zeznań, a poza tym nie wynika z materiału dowodowego, aby powódka próbowała konfrontacji tej zapobiec.

W rezultacie Sąd Rejonowy stwierdził, że zebrany materiał dowodzi, że pracownicy kłócili się ze sobą, padały wulgaryzmy i brała w tym udział też powódka. To świadek zawnioskowany przez powódkę D. G. zeznała: „Wszystkie my używamy wulgaryzmów. Jak się kłóciliśmy to różnie te wulgaryzmy były używane w zależności od stopnia zdenerwowania”. Twierdzenia świadka D. G., że powódka była wyzywana są w ocenie sądu niewystarczające do przyjęcia mobbingu, skoro z materiału dowodowego wynika, że powódka również była arogancka, konfliktowa, naśmiewającą się z pracowników.

Powódka w toku postępowania wskazywała, że kierownik pokazał pracownikom jej orzeczenie o niepełnosprawności, stąd współpracownicy wiedzieli, że cierpi na chorobę psychiczną, jednakże Sąd Rejonowy nie dał temu wiary, gdyż z zeznań świadka P. P. (2) wynika, że to sama powódka mówiła współpracownikom, że była w szpitalu w Z. i wskazywała jakie ma zaburzenia, zaś o pobycie w szpitalu świadek P. P. (2) nie mógł mieć wiedzy z orzeczenia o niepełnosprawności. Ponadto, według sądu gdyby powódka odczuwała negatywną atmosferę w pracy, czuła się z tego powodu źle, gdyż wpływało to na jej psychikę, to niewątpliwie powiedziała o tym lekarzowi psychiatrze, u którego się leczyła, tymczasem z zapisów z wizyt powódki u psychiatry tylko raz powódka wskazała, że były awantury w pracy, a to nie jest to równoznaczne z tym, że powódka była ofiarą mobbingu. Powódka natomiast wskazała lekarzowi na problemy z synem- zapis z kwietnia 2016 r.

W świetle powyższych okoliczności brak było zdaniem Sądu Rejonowego dowodów na to, aby powódka w miejscu pracy była poniżana, nękana, zastraszana. W takiej zaś sytuacji bezprzedmiotowe było jego zdaniem dopuszczanie dowodu z opinii biegłego na okoliczność wpływu mobbingu na rozstrój zdrowia powódki.

Jako podstawę prawną rozstrzygnięcia w punkcie II wyroku sąd wskazał § 19 pkt 1 w zw. z § 6 pkt 5 oraz § 2 pkt 3 rozporządzenia z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, w brzmieniu obowiązującym od 1.08.2015 r. Ze względu zaś na sytuację majątkową powódki, sąd odstąpił od obciążania jej kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej - wg art. 102 k.p.c.

Z powyższym orzeczeniem nie zgodziła się powódka A. B., która - reprezentowana przez pełnomocnika ustanowionego z urzędu - zaskarżyła wyrok w części, tj. zakresie punktu I, podnosząc zarzuty:

1. naruszenia przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niezastosowanie:

- art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. poprzez przyjęcie, iż zachowanie pracowników zakładu wobec powódki polegające na wyzywaniu powódki między innymi od „padalców, psycholi, wariat idiotek, debili”, permanentnym mówieniu powódce, że się do niczego nie nadaje, bezzasadnym krytykowaniu pracy wykonywanej przez powódkę, naśmiewaniu się z choroby na jaką cierpi powódka, chowaniu przedmiotów należących do powódki przy wiedzy akceptacji osób reprezentujących pozwaną - nie mieści się w pojęcie mobbingu, podczas gdy owe zachowanie trwało co najmniej od kilku miesięcy za nasiliło się od momentu przyjęcia przez powódkę funkcji osoby do kontaktu i miało na celu przede wszystkim poniżenie oraz ośmieszenie powódki i w konsekwencji wyeliminowanie jej z zespołu pracowników,

2. naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie:

- art. 217 § 3 k.p.c. w zw. 227 k.p.c. poprzez nieuzasadnione oddalenie przez sąd I instancji zgłoszonego przez powódkę wniosku o powołanie biegłego z zakresu psychiatrii w celu wydania opinii dotyczącej stanu zdrowia powódki oraz rozstroju zdrowia oraz związku przyczynowego rozstroju zdrowia z niewłaściwym traktowaniem powódki w miejscu pracy przez pracodawcę, podczas gdy przedmiotowa opinia stanowiła kluczowy i obiektywny dowód w niniejszym postępowaniu, bowiem pozwoliłaby ustalić czy traktowanie powódki przez pracowników i kierownictwo pozwanej spółki miało wpływ na jej aktualny stan zdrowia,

- art. 233 k.p.c. w zw. z art. 231 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego i wnikliwego rozważenia materiału dowodowego z uwzględnieniem wszystkich dowodów i okoliczności towarzyszących ich przeprowadzaniu poprzez:

- przyjęcie, iż powódka nie była mobbingowana w miejscu pracy, zaś podłożem ewentualnych sporów pomiędzy pracownikami była wyłącznie rywalizacja o premię i uznanie pracodawcy, podczas gdy jak wynika z zeznań obiektywnych świadków nie wykonujących obecnie pracę na rzecz pozwanej spółki - (...) i D. G. - konflikt powódki z pozostałymi pracownikami, w tym w szczególności ze S. P. spowodowany był gnębieniem powódki, poniżaniem, wyzywaniem, permanentnym krytykowaniem jakości świadczonej przez nią pracy a także naśmiewaniem się z choroby na jaką cierpi powódka.

- nadanie waloru wiarygodności zeznaniom świadków S. P. oraz M. S. w zakresie w którym świadkowie wskazywali, iż w czasie kłótni powódka w niewłaściwy sposób odzywała do pozostałych pracowników, używała wulgaryzmów, uważała się za koordynatora, próbując rządzić innymi pracownikami, podczas gdy treść zeznań wymienionych nie znajduje odzwierciedlenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach M. P. oraz N. W. wskazującej iż „Powódka według mnie przykładała się do pracy, nie przeklinała, nie używała wulgaryzmów” a także D. G., która nadmieniła, iż: „...ja się kłóciłam a A. to już w ostateczności, ja stawałam w obronie A.. One o wszystko się czepiały, że źle pracujemy o wszystko, nie było jakiegoś konkretnego powodu”,

- nadanie waloru wiarygodności zeznaniom świadka P. P. (2) i w konsekwencji przyjęcie, iż powódka sama informowała pracowników o swojej chorobie i o leczeniu w (...) ZOZ (...) S., podczas gdy jak wynika z zeznań powódki, powyższe informacje zostały pracownikom przekazane przez B. S. poprzez okazanie dokumentacji zdrowotnej powódki;

- art. 328 § 2 k.p.c. polegającego na rażącym zaniechaniu rozważania całości materiału dowodowego oraz zaniechaniu w uzasadnieniu wyroku wyczerpującego i przekonującego wskazania faktów, na których oparł się sąd, przemawiających w konsekwencji za nieuwzględnieniem żądania powódki, a także niedostatecznym wyjaśnieniu powodów oddalenia przez sąd wniosku powódki o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego psychiatry na wskazane okoliczności,

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w S. do jej ponownego rozpoznania.

W przypadku nieuwzględnienia wniosków powódki wskazanych alternatywnie, powódka wniosła o nieobciążanie jej kosztami procesu z uwagi na jej ciężką sytuację materialną. Nadto w apelacji został zamieszczony wniosek o przyznanie kosztów udzielonej pomocy prawnej, które nie zostały ani w całości ani w części uiszczone.

Pełnomocnik pozwanej spółki wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja okazała się w całości nieuzasadniona, co skutkowało jej oddaleniem.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest wyrokiem trafnym i odpowiada prawu, zaś w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie występują powoływane przez skarżącą podstawy apelacji. Brak też innych przesłanek zaskarżenia mogących wyrok ten wzruszyć z urzędu, co sąd drugiej instancji miał na uwadze zgodnie art. 378 § 1 k.p.c.

W ocenie sądu odwoławczego Sąd Rejonowy przeprowadził w sprawie staranne postępowanie dowodowe i zbadał wszystkie istotne okoliczności, niezbędne do wydania prawidłowego rozstrzygnięcia. W oparciu o dokonane ustalenia wyprowadził też prawidłowe wnioski, które zawarł w pisemnym uzasadnieniu wyroku. Poczynione przezeń prawidłowe ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy w całości aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena

prawna, poparta szczegółowymi rozważaniami, nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (tak: postanowienie SN z 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97; wyrok SN z 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

W ocenie sądu odwoławczego chybiony okazał się zarzut naruszenia przez sąd I instancji art. 233 k.p.c., poprzez dokonanie dowolnej oceny materiału dowodowego prowadzącej do błędnych ustaleń faktycznych. Wskazać w tym aspekcie należy, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. wiarygodność i moc dowodów sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli więc z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana przezeń ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 27 września 2002 r., II CKN 817/00). Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu apelującego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności wnoszący apelację powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając.

Wymogów tych nie spełnia apelacja powódki. Pełnomocnik powódki, wskazując w apelacji na błędną ocenę materiału dowodowego nie przedstawił bowiem żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia, ani nie wskazał na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego. Sąd I instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich przyczyn odmówił wiarygodności, a jakie pominął i dlaczego. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

W szczególności w uzasadnieniu wyroku sąd I instancji szczegółowo wytłumaczył dlaczego uznał, że zeznania świadków zawnioskowanych przez powódkę tj. M. P. (która zresztą zdaniem powódki także dopuszczała się wobec niej mobbingu) oraz D. G. – uznane zostały za wątpliwe, a przede wszystkim za niewystarczające dla stwierdzenia, że wobec powódki był stosowany mobbing. Niemniej jednak obie panie, które współpracowały z powódką na rzecz pozwanej spółki, w sposób szczegółowy opisały na czym polegały konflikty pomiędzy powódką a innymi pracownikami (zwłaszcza przy udziale S. P.), w których istnieniu powódka upatrywała mobbingu. Wskazując na rywalizację pomiędzy pracownikami w pozyskaniu premii, kłótnie o pieniądze, konflikty na tle tego, kto dobrze, a kto źle wykonuje swoje obowiązki pracownicze, Sąd Rejonowy doszedł do słusznego przekonania, że w pozwanym zakładzie pracy dochodziło do zwyczajnych konfliktów pracowniczych, nie zaś do działań mobbingowych. Okolicznością bezsporną pozostawało, że w czasie tych kłótni padały wulgaryzmy nie tylko ze strony S. P., ale także ze strony powódki, co potwierdzili świadkowie: P. M., B. S., M. S., P. P. (2). Niejako „na porządku dziennym” pracownice pozwanej w czasie kłótni traktowały się z pogardą i stosowały różnego rodzaju wyzwiska.

Sąd Rejonowy w sposób właściwy ocenił zachowania samej powódki, która z jednej strony wskazywała na kierowane do niej słowa obelżywe, ale jednocześnie sama ich używała w czasie kłótni z innymi pracownikami.

Zdaniem Sądu Okręgowego, argumentacja Sądu Rejonowego, dlaczego zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy nie dawał podstaw do przyjęcia, że powódka była poddawana w miejscu pracy działaniom mobbingowym znajduje potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Obraz zdarzeń i ich przyczyn, jaki jawi się z całokształtu zebranego materiału nie jest bowiem jednoznaczny, jak chciałaby tego A. B.. Jak trafnie zauważył sąd I instancji, można bowiem z niego wyprowadzić co najwyżej wnioski, że pracownicy kłócili się między sobą, w czasie tych kłótni używali wulgaryzmów oraz, że w zdarzeniach tych brała udział powódka. Nie jest to jednak wystarczający

powód, by uznać, że doszło do mobbingu w znaczeniu prawnym, nie zaś potocznym. Co za tym idzie, zdaniem Sądu Okręgowego brak było także podstaw do uwzględniania zarzutów apelacji zmierzających do wykazania naruszenia przez sąd I instancji przepisów prawa materialnego.

W tym miejscu można przypomnieć, że zgodnie z treścią art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. - 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.

W ocenie Sądu Okręgowego z zeznań samej powódki należy wyprowadzić wnioski, że nie zostały spełnione przesłanki wymagane do tego, aby można było uznać pewne zachowanie pracodawcy za zachowania mobbingowe o jakich mowa w cytowanym powyżej przepisie. Przede wszystkim jedną z przesłanek do uznania, że mamy do czynienia z mobbingiem jest długotrwałość negatywnych zachowań. Co prawda ustawodawca nie określił czasu wymaganego do uznania pewnych zachowań za mobbingowe, jednakże w doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że jest to okres co najmniej 6 miesięcy, a jeśli okres krótszy, to zachowania negatywne muszą być nasilone (np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 16.06.2016 r. w sprawie o sygn. III APa 13/16).

Tymczasem z twierdzeń powódki wynika, że działania, które jej zdaniem nosiły cechy mobbingu, nasiliły się od 15 czerwca 2015 roku (od kiedy odszedł pan A.) i trwały do pierwszych dni października 2015 roku (kiedy to powódce wypowiedziano umowę o pracę), przy czym w trakcie tego krótkiego, bo nieco ponad trzy i półmiesięcznego okresu powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim trwającym 2 tygodnie. Już sam więc wskazywany przez powódkę okres jest zbyt krótki, by można było mówić o wystąpieniu mobbingu, zwłaszcza, że nie były one nasilone w znacznym stopniu (powódka wskazała na ledwie kilka zdarzeń czy sytuacji, które oceniała jako niewłaściwe).

Sąd odwoławczy w tych okolicznościach w pełni podziela więc stanowisko Sądu Rejonowego, który uznał, że w zakładzie pozwanej nie było mobbingu zdefiniowanego w art. 94<sup>3</sup> k.p., lecz dochodziło do zwyczajnych konfliktów pracowniczych, w których aktywnie uczestniczyła także powódka, prezentując naganną postawę.

A zatem, skoro w przedmiotowej sprawie sąd nie stwierdził mobbingu, to w konsekwencji słusznie uznał, że pozbawione racji i niecelowe jest przeprowadzanie dowodu z opinii biegłego psychiatry na wskazywane przez powódkę okoliczności. Także więc i zarzut odnoszący się do nieprzeprowadzenia tego dowodu należało uznać za chybiony. Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 217 § 3 k.p.c., sąd pomija wnioski i dowody, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Skoro więc sąd dostatecznie ustalił, że do mobbingu nie doszło, przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego psychiatry nie mogłoby doprowadzić do zmiany tego ustalenia. Biegły miał bowiem wypowiedzieć się wyłącznie co do stanu zdrowia ubezpieczonej, nie zaś co do przebiegu zdarzeń w czasie zatrudnienia A. B. u pozwanej.

W tym miejscu, na co zwracał uwagę także sąd I instancji, zważyć również należy, że powódka jeszcze przed zatrudnieniem u pozwanej była leczona z powodu zaburzeń lękowo – depresyjnych, a podczas hospitalizacji od 14.10 do 18.11.2015 r. zdiagnozowano u niej osobowość histeryczną, teatralność zachowań i chwiejność uczuciową. Tego rodzaju rozpoznanie postawione przez lekarzy specjalistów nasuwa przypuszczenie, że zachowania, na które wskazywała powódka mogły być tylko przez nią (w sposób subiektywny) odebrane jako takie, które nosiły cechy nękania, zastraszania, powodujące upokorzenie czy leki, a w rzeczywistości były to zwyczajne kłótnie pracownicze. Przy czym należy mieć na uwadze, że w środowiskach pracowniczych skupiających osoby niepełnosprawne, różnego rodzaju konflikty nie są zjawiskiem nadzwyczajnym, ponieważ są to osoby cierpiące na różne dolegliwości i choroby. Same zaś trudności z porozumiewaniem się ludzi chorych mogą być przyczyną różnego rodzaju konfliktów i sporów i z okolicznością tą i jej konsekwencjami, w tym także sądowymi, powinien liczyć się zakład pracy zatrudniający takie osoby.

Kierując się przedstawioną argumentacją, a także uwzględniając fakt, iż nie dopatrzono się uchybień, ani materialnych ani procesowych, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że rozstrzygnięcie sądu I instancji jest trafne oraz odpowiada



prawu, a wydanie wyroku reformatoryjnego albo kasatoryjnego byłoby bezpodstawne. Mając na względzie powyższe, uznając bezzasadność apelacji – na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. – orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego, na tym etapie postępowania, powódka, która zapoznała się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego wyrażonym w pisemnym uzasadnieniu wyroku, powinna była mieć świadomość ciążącego na niej obowiązku wykazania podnoszonych okoliczności, stąd też składając apelację winna była liczyć się z ewentualnymi kosztami postępowania odwoławczego. Stąd Sąd Okręgowy uznał, że niezależnie od okoliczności, które legły u podstaw rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w przedmiocie odstąpienia od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego, koniecznym było obciążenie powódki zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik procesu połową kosztów zastępstwa procesowego, tj. kwotą 450 złotych (punkt II sentencji). Wysokość kosztów ustalono, mając na uwadze normy § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 z późn. zm.), w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia apelacji.

O kosztach należnych adwokatowi R. O. tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu, Sąd Okręgowy orzekł w punkcie III sentencji wyroku w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 5 w zw. z § 15 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U. z 2016r. poz. 1714).