

Sygn. akt IV Pa 20/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 30 czerwca 2014r.**

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Renata Żywicka

Sędziowie: SO Alicja Romanowska

SO Tomasz Koronowski (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Anna Tomaszewska

po rozpoznaniu w dniu 30 czerwca 2014 r. w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. K.**

przeciwko **Zespołowi Szkół (...) w K.**

o zadośćuczynienie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia 11 lutego 2014r., sygn. akt IV P 198/13

I. oddala apelację;

II. zasądza od powoda M. K. na rzecz pozwanego Zespołu Szkół (...) w K. kwotę 450 zł (czterysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 20/14

## UZASADNIENIE

W dniu 15 lipca 2013r. M. K. złożył pozew przeciwko Zespołowi Szkół Rolniczych im. (...) i S. S. w K., domagając się zasądzenia kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu za doznaną krzywdę w konsekwencji rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem. Powód zarzucił, że od sześciu lat dyrektor pozwanego P. P. (1) dopuszcza się względem niego zachowań poniżających i ośmieszających, alienujących go od grona współpracowników, zastraszając powoda zwolnieniem i naganami. Doprowadziło to u M. K. do zaniżonej oceny przydatności zawodowej i stresu. W związku ze stresem wywołanym poniżaniem w pracy w dniu 31 października 2012r. powód trafił na oddział wewnętrzny Szpitala (...) w I. z krwawieniem z górnego odcinka przewodu pokarmowego.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa. Wskazał, że powód nigdy nie był zastraszany ani nękaný przez pracodawcę, jak również nie były podejmowane wobec powoda działania ani zachowania powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie powoda, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.

Obie strony domagały się zasądzenia kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 11 lutego 2014r., wydanym pod sygnaturą IV P 198/13, Sąd Rejonowy w Ostródzie oddalił powództwo, zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu i nakazał ściąganie od powoda na rzecz Skarbu Państwa wydatków w kwocie 600,60 zł, poniesionych na opinię biegłego.

Sąd I instancji oparł się na następujących ustaleniach: w dniu 7 maja 2002r. powód zawarł z Zespołem Szkół (...) w K. umowę o pracę na czas określony, do 6 sierpnia 2002r. Zatrudniony został na stanowisku pomocnika rzemieślnika, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód pracował następnie na podstawie kolejnych umów okresowych, a od 1 marca 2005r. zatrudniony został na czas nieokreślony. W dniu 4 listopada 2008r. strony zmieniły umowę o pracę, stanowisko pracy określając jako konserwator. W dniu 28 kwietnia 2009r., pracodawca, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, wypowiedział powodowi dotychczasowe warunki pracy, proponując stanowisko robotnika pracy ciężkiej. Wypowiedzenie wynikało z tego, że powód nie spełniał wymogu wykształcenia zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. Nr 50, poz. 398). Powód przyjął zaproponowane warunki pracy (umowy o pracę, wypowiedzenie warunków pracy z 1 kwietnia 2009r. - akta osobowe).

Do podstawowych obowiązków powoda na stanowisku robotnika prac ciężkich należała kontrola i naprawa urządzeń i sprzętu szkolnego, okresowe konserwowanie (malowanie) elementów metalowych i drewnianych, wymiana szyb w razie potrzeby, konserwowanie i naprawa zamków patentowych i zwykłych, odnawianie powierzchni ścian i sufitów, dorabianie i oznaczanie kluczy, wymiana żarówek, naprawa gniazd wtykowych, koszenie trawników szkolnych, wykonywanie czynności zleconych przez opiekunów pracowni szkolnych i pozostałych pomieszczeń, odśnieżanie zimą, dokonywanie drobnych napraw dachu, instalacji odgromowej i rynien, naprawianie mebli, wykonywanie innych czynności wynikających z potrzeb szkoły, zleconych przez dyrektora. W dniu 14 listopada 2011r. do obowiązków powoda dodano wykonywanie – na zlecenie dyrektora lub osoby upoważnionej – w charakterze kierowcy wyjazdów służbowych, w tym przewóz wychowanków przedszkola, łącznie z udzielaniem pomocy przy ich wsiadaniu i wysiadaniu z pojazdu. Powód podpisał ww. aneks do umowy (zakres obowiązków, aneks do zakresu czynności z dnia 14 listopada 2011r. – akta osobowe).

Powód nie angażował się w wykonywanie zleconych obowiązków. Dyrektor pozwanego zwracał się do powoda z uwagami dotyczącymi jakości wykonywanej przez niego pracy. Powód reagował nerwowo lub niegrzecznie, odpowiadając, iż do uwag się nie dostosuje. Skargi co do jakości pracy powoda zgłaszała również drugi konserwator G. K. (1), który niejednokrotnie zmuszony był poprawiać prace wykonane przez powoda (dowód: zeznania świadków G. K. k. 66, D. K. k. 67, K. W. k. 69, zeznania i wyjaśnienia P. P. k. 147).

Powód wykonywał również czynność polegającą na przynoszeniu mleka do kuchni szkoły z oddalonego o około 500 metrów gospodarstwa. Mleko przenoszone było w ilościach od 5 do 10 litrów. Powód do gospodarstwa szedł pieszo lub jechał rowerem. Początkowo powód wychodził po mleko o godz. 06:30. Wówczas odpowiednio skracał dzień pracy. Po jakimś czasie powód wychodził po mleko o godzinie 07:00. Mleko przynosił również G. K. (1) (dowód: zeznania świadków G. K. k. 66, M. G. k. 70).

Z uwagi na zastrzeżenia, które Dyrektor Zespołu Szkół (...) miał w stosunku do pracy powoda, oraz ze względu na organizację pracy, dyrektor postanowił wprowadzić wykaz prac, które danego dnia miał wykonać powód. Lista składała się z dwóch kolumn. Pierwszą kolumnę powód miał podpisać rano i oznaczała ona, że przyjął do wiadomości wykaz prac, które danego dnia należało wykonać, natomiast drugą kolumnę, podpisywał po wykonaniu pracy (zeznania P. P. k. 147).

W listopadzie 2011r. powodowi polecono wykonywanie obowiązków kierowcy samochodu osobowego typu bus, którym przewożone były dzieci uczęszczające do przedszkola prowadzonego przy Zespole Szkół (...) w K., często dzieci niepełnosprawne. W czasie kierowania pojazdem powód naruszał przepisy ruchu drogowego, często przekraczał dozwoloną prędkość, wyprzedzał w miejscach niedozwolonych. Niektórym dzieciom należało pomóc wsiąść do busa,

przy czym dotyczyło to dwójki dzieci - dziewczynki i chłopca. Pomoc przy wsiadaniu dzieci polegała na tym, że rodzic podjeżdżał wózkiem pod samochód i wtedy dziecko należało podnieść z wózka i wsadzić na siedzenie. Zdarzało się, że dzieci podnosił i sadzał powód, zdarzało się również, że robili to rodzice. Powód w stosunku do rodziców dzieci odnosił się w sposób nieodpowiedni (dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 14 listopada 2011r. – akta osobowe, zeznania świadka D. K. k. 67-6).

W dniu 9 listopada 2011r. powód trafił do (...) w I. z rozpoznaniem pęknięcia wrzodu żołądka. W lutym 2013r. powód przebywał w (...) w I. z powodu przepukliny pachwinowej (dowód: karta leczenia informacyjnego k. 10-15, historia zdrowia i choroby k. 16-18).

W dniu 17 czerwca 2013r. pozwany rozwiązał w powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – akta osobowe).

W rozważaniach Sąd Rejonowy wskazał, że wyjaśnił, że powód żądał zasądzenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w konsekwencji rozstroju zdrowia wywołanego stosowanym wobec niego mobbingiem. Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 94<sup>(( 3))</sup>§2 kp – „mobbing oznacza działania lub zaniechania, dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”. Zgodnie z tą definicją - cechą mobbingu jest zatem ciągłość oddziaływania na pracownika, która wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze jednorazowym. Dla uznania danego przypadku za mobbing, niezbędne jest więc stwierdzenie, że pracownik był poddany nękaniu lub zastraszaniu przez odpowiedni okres czasu. Ocena zaś uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga ona rozważenia, czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u danego pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Mobbing - z racji tego, iż jest procesem długotrwałym, to - dopiero na przestrzeni kilku miesięcy i na podstawie wielu okoliczności, można ocenić charakter tych czynności podejmowanych przez mobbera. Długotrwałość należy rozumieć jako zjawisko trwające, co najmniej 6 miesięcy, choć – jak wskazują badania – mobbingowany pracownik zauważa problem po znacznie dłuższym okresie czasu. (por. Praca i Zabezpieczenia Społeczne 2/2007, Małgorzata Gersdorf, Prewencja antymobbingowa). Uporczywość zaś rozumieć należy jako cechę – utrzymującą się długo, lub też ciągle powtarzającą się i trudną do usunięcia (definicja ze Słownika Języka Polskiego, wydawnictwo naukowe PWN). Sąd I instancji podkreślił, że do znamion mobbingu, należy również ocena skutków, jakie wywołać może uporczywe lub długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. Istotnym jest, że muszą to być działania i zachowania, które wyczerpują znamiona uporczywości i powtarzają się przez dłuższy okres czasu, głównie dlatego, że tylko takie mogą być odpowiednio ocenione. Dlatego też jednorazowe zachowania mające na celu upokorzenie, szykanę czy poniżenie - choć nie jest mobbingiem – może być uznawane jedynie jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 321).

Według Sądu Rejonowego, przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, przede wszystkim należało zbadać i ocenić, jakie relacje łączyły powoda z przełożonym, pod kątem ewentualnego naruszenia jego dóbr osobistych na skutek mobbingu. Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w toku procesu nie wskazuje, by przełożony w sposób szczególnie odnosił się do powoda, by go poniżał, wyśmiewał, używał w stosunku do niego słów wulgarnych, uznanych powszechnie za obelżywe, by zlecał powodowi czynności nie mieszczące się w jego zakresie obowiązków. Powód twierdził, iż od 2007r. poddawany był mobbingowi, który polegać miał na tym, że dyrektor pozwanej szkoły nękał go, ponieważ go nie lubił (vide: zeznania powoda k. 144). Nękanie polegało na tym, że dyrektor zlecał powodowi najgorsze prace, tj. odśnieżanie, przepychanie studzienek kanalizacyjnych, jeżdżenie samochodem z niepełnosprawnymi dziećmi. Powód twierdził, że czynności tych nie miał w zakresie swoich obowiązków. Tymczasem

z zakresu czynności powoda wynika, że powód zobowiązany był m.in. do odśnieżania, naprawy urządzeń sanitarno-kanalizacyjnych i sanitarnych, czy wykonywania innych czynności wynikających z potrzeb szkoły – zleconych przez dyrektora szkoły lub osobę do tego upoważnioną. Powód zarzucał, iż odśnieżał również teren przy wejściu do mieszkania dyrektora pozwanego, który mieszka w budynku szkoły. Twierdzeniom tym Sąd I instancji nie dał wiary, ponieważ nie zostały one poparte żadnymi dowodami. Żaden z przesłuchanych w sprawie świadków faktu tego nie potwierdził.

Dalej wyjaśniono, że w ocenie powoda mobbing polegać miał również na wyburzaniu przez powoda ścian w zimnych pomieszczeniach, którego nikt oprócz powoda nie wykonywał. Tymczasem świadek G. K. (1) zeznał, że również wykonywał wspomniane prace. Powód twierdził, że nie miał takiej czynności w zakresie swoich obowiązków, nie miał uprawnień ani stosownych zabezpieczeń i w trakcie wykonywania tych prac na głowę powoda spadła cegła. Gołosłowne są w tym zakresie twierdzenia powoda, jakoby P. P. (1) kazał sfałszować protokół powypadkowy zdarzenia, dokumentujący przebieg tego wypadku. Przeczą temu zeznania świadka L. K., który zeznał, iż dyrektor pozwanej szkoły nakazał sporządzenie protokołu powypadkowego, niczego nie sugerując, ani nie nakazując. Ponadto powód podpisując protokół powypadkowy nie zgłosił do niego zastrzeżeń. Powód twierdził, że przełożony zastraszał go w ten sposób, że mówił, że powód nie otrzyma nagany, jeżeli wykona jakąś pracę, a jak jej nie wykona, to otrzyma nagane. Nadto przełożony w ocenie powoda poniżał i ośmieszał go śmiejąc się z jego stanu zdrowia, a nadto krzyczał i wyzywał powoda, zdarzało się, że robił to przy drugim konserwatorze G. K. (1) oraz uczniach i te zachowania były regułą. Świadkiem wyśmiewania się z powoda miał być Ł. K., który zeznał, iż słyszał jak dyrektor śmieje się z zaświadczenia lekarskiego powoda. Świadek przebywał za ścianą, ale twierdził, że rozpoznał głos dyrektora, ponieważ w budynku szkoły mieszka od 32 lat. W ocenie Sądu I instancji, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego oraz zasad logiki i doświadczenia, depozycji tych nie sposób ocenić jako wiarygodnych. Świadcowie I. K., L. K., G. K. (1), D. K. (2), K. W. (2), M. G. (3) nigdy nie zauważyli, aby P. P. (1) krzyczał na powoda, wyzywał go. Świadek D. K. (2), pełniący u pozwanego funkcję wicedyrektora zeznała, że to powód w czasie rozmów z dyrektorem reagował nerwowo lub ostentacyjnie twierdził, że czegoś nie wykona (k. 68). Stworzenie takiej atmosfery w pracy nie można uznać za przejaw mobbingu.

W kolejnej części rozważań wyjaśniono, że mobbingu powód upatrywał w zastraszaniu, poniżaniu, ośmieszaniu, jednakże zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, znajdujący się w aktach sprawy, wskazuje jednoznacznie, że powód nie była osobą zastraszoną, załknioną, która nie potrafiła poradzić sobie w walce z przełożonym. Wręcz przeciwnie, powód starał się wykazywać swoje racje, „stawiał się” przełożonemu („jak postawiłem się, że czegoś nie wykonam, to dyrektor mówił, że da mi nagane” – k. 146). P. P. (1) przyznał, że przeprowadzał z powodem rozmowy na temat solidności jego pracy, ponieważ zastrzeżenia do pracy powoda zgłaszali inni pracownicy – sprzątaczkę, zastępcę dyrektora, drugi konserwator (k. 147). Bezpośrednim świadkiem jednej z rozmów „dyscyplinujących” była D. K. (2). Świadek zeznała, iż P. P. (1) przekazywał powodowi informacje dotyczące zastrzeżeń do jego pracy, nie używając wobec powoda słów wulgarnych, nie podnosząc głosu ani nie krzycząc (k. 68). Niewiarygodne okazały się więc twierdzenia powoda, jakoby dyrektor regularnie na niego krzyczał, zastraszał, ośmieszał czy zwrócił się do niego „ty ku...” (vide: zeznania powoda k. 145). Zeznania powoda w tym zakresie są również sprzeczne z logiką i doświadczeniem. Jest to tylko jego subiektywna ocena, nie potwierdzona innymi dowodami. Zdaniem Sądu Rejonowego zachowanie przełożonego, który przeprowadza rozmowę z pracownikiem, mającą go zdyscyplinować do wydajniejszej pracy, nie jest zachowaniem charakterystyczne dla mobbera.

Dalej wyjaśniono, że całokształt zeznań powoda świadczy o tym, iż niemal każde zachowanie dyrektora interpretował on jako wymierzone w jego osobę. Przykładem może być to, że dyrektor nie zgodził się na wymianę fartucha powoda. Innym przykładem, w którym powód upatrywał mobbingu, jest polecenie, aby przynosił mleko z pobliskiego gospodarstwa. Taka postawa powoda świadczy o tym, że każde polecenie przełożonego, które było dla niego niewygodne traktował jako szykanę, czy przejaw mobbingu. Przykładem mobbingu według powoda było również podpisywanie przez powoda listy prac. Powód nie wyjaśnił jednak, dlaczego owe zachowanie miałoby ośmieszać powoda. Podpisywanie listy prac w danym dniu roboczym w celu zmobilizowania pracownika do większej efektywności w sytuacji, gdy do przełożonego trafiają skargi na jego niesolidność, nie sposób uznać za przejaw

mobbingu. Zarzuty, iż dyrektor pozwanego kazał powodowi odkupić lampę oraz mop, który został przez powoda zabrudzony, czy też trudności w uzyskaniu urlopu wypoczynkowego lub zakaz wstępu, jaki powód miał mieć do budynków szkolnych, nie sposób uznać za mobbing. Twierdzenie te nie znalazły ponadto potwierdzenia w materiale dowodowym. Są to tylko gołosłowne twierdzenia powoda.

W ocenie Sądu I instancji powyższe okoliczności nie stanowią podstawy do przyjęcia, iż wobec powoda stosowany był mobbing. Z samego faktu, iż powód emocjonalnie reagował na niektóre wymiany zdań z przełożonym nie można wywodzić, iż padł ofiarą mobbingu. Dla uznania określonego zachowania za mobbing w art. 94<sup>3</sup>§2 kp wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup>§2 kp. Podzielono zapatrywanie wyrażone w wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005r. sygn. akt III APa 60/2005, publ. LexPolonica nr 1813231, iż przy ocenie, czy określone zachowanie można uznać za przejaw mobbingu, niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Dodatkowo wskazano, że zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę może dochodzić od pracodawcy pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia (art. 94<sup>3</sup>§3 kp). W przypadku powoda sytuacja taka nie miała miejsca, albowiem nie stwierdzono u niego rozstroju zdrowia, w tym rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem. Uwzględniając przedstawione okoliczności, powództwo oddalono.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98§1 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2010 Nr 90 poz. 594 ze zmianami i §11 ust. 1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 4 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. 2013r., poz. 490).

Opisany wyrok powód zaskarżył w całości, zarzucając mu:

1. naruszenie dyspozycji z art. 217§1 kpc w zw. z art. 227 kpc w zw. z art. 224§1 kpc które miało wpływ na treść orzeczenia, poprzez nierozpoznanie wniosku dowodowego powoda o dopuszczenie dowodu z nagrań audio i video, co skutkowało nieustaleniem faktów w postaci straszenia powoda naganami w celu wyegzekwowania zachowania nienależącego do obowiązków powoda, oszukiwanie powoda przez dyrektora pozwanego co do ilości przepracowanych godzin, nakazywanie powodowi przez dyrektora pozwanego zmianę kart drogowych pojazdów, nieudzielanie powodowi urlopów w sytuacji, gdy był wzywany na komisje lekarskie przez orzeczników ZUS, nakłanianie powoda przez dyrektora pozwanego do zmiany treści protokołu powypadkowego;

2. naruszenie dyspozycji art. 233§1 kpc, które miało wpływ na treść orzeczenia, poprzez wykraczającą poza swobodną ocenę dowodów zgromadzonych w niniejszym postępowaniu, skutkującą błędem w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegającym na przyjęciu, iż:

a) powód nie wykonywał swoich zawodowych obowiązków prawidłowo oraz odnosił się do dyrektora pozwanego niegrzecznie, gdy ze znajdujących się w aktach sprawy nagrań audio oraz video wynika, iż to dyrektor pozwanej szkoły odnosił się do powoda niegrzecznie i ordynarnie oraz groził mu naganami, które dawał by po wyegzekwowaniu swoich żądań anulować,

b) dyrektor pozwanego nie wywierał wpływu na sporządzającego protokół powypadkowy nr (...), gdy z nagrań rozmowy oraz stenogramów znajdujących się w aktach sprawy wynika, że przy jego sporządzaniu pominięto niektóre czynniki mające wpływ na powstanie wypadku,

c) zeznania świadka Ł. K. nie można ocenić jako wiarygodne z racji tego, że nie słyszał naśmiewania się dyrektora pozwanego bezpośrednio, gdyż przebywał za ścianą budynku,

d) iż w przedmiotowej sprawie nie sposób doszukać się w zachowaniu pracodawcy znamion mobbingu, w sytuacji, gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż zachowanie dyrektora pozwanego wyczerpuje znamiona mobbingu określone w art.94<sup>3</sup>§2 kp;

3. naruszenie dyspozycji art. 328§2 kpc które miało wpływ na treść orzeczenia, poprzez nieodniesienie się w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku przez Sąd I instancji do treści zeznań świadków R. K. i I. K., co w konsekwencji uniemożliwia kontrolę instancyjną zaskarżonego wyroku;

4. naruszenie dyspozycji art. 94<sup>3</sup>§3 kp poprzez jego niezastosowanie z sytuacji, gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż mobbing stosowany przez dyrektora pracodawcy wywołał u powoda rozstrój zdrowia.

Mając na uwadze wskazane zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości poprzez orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obydwie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji wyjaśniono, że powód pracował w pozwanym Zespole Szkół Rolniczych im. (...) i S. S. w K. od dnia 7 maja 2002r. do dnia 17 czerwca 2013r., kiedy to rozwiązano z nim umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Do czasu objęcia stanowiska dyrektora placówki we wrześniu 2007r. przez P. P. (1) powód uważał, iż atmosfera panująca w pracy jest dobra oraz że jest sprawiedliwie traktowany. W odczuciu powoda sytuacja ta uległa diametralnej zmianie w 2007r., kiedy zaczął odczuwać przeobrażenie się nastawienia dyrektora pozwanego w stosunku do swojej osoby. Powód w postępowaniu dowodowym przed Sądem I Instancji wykazał ciągłość i długotrwałość zachowania mobbingowego dyrektora pozwanego, które trwało co najmniej od 2007r. do otrzymania wypowiedzenia. Wśród dowodów pozwany przedstawił m.in.: nagrania audio na płycie CD wraz ze stenogramami rozmów, grafik prac kierowców oraz inne dokumenty uprawdopodobniające istnienie niezgodnego z prawem zachowania dyrektora pozwanego. Niestety przedstawione przez powoda dowody nie zostały uwzględnione, gdyż Sąd nie doszukał się przesłanek świadczących, iż w stosunku do powoda stosowano mobbing, z czym powód się nie zgadza.

Sąd Rejonowy, po analizie materiału dowodu zgromadzonego w toku procesu, nie zauważył, by dyrektor pozwanego w sposób szczególny odnosił się do powoda poniżając go, wyśmiewając czy używając w stosunku do niego słów wulgarnych uznawanych powszechnie za obelżywe. Pamiętać jednak trzeba, iż za przejaw mobbingu wobec pracownika nie zaliczają się tylko powyższe, niezgodne z prawem zachowania, ale również m.in.: ciągle krytykowanie, upominanie, upokarzanie, unikanie rozmów, niedopuszczanie do głosu, ograniczanie możliwości wyrażania swojego zdania, zarzucanie pracą (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 27.09.2012r. sygn. akt III APa 27/12). Z przedstawionych przez stronę powodową dowodów jasno wynika, iż w okresie od 2007r. do otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę w 2013r. powód nie miał możliwości wyrażania swojego zdania w miejscu pracy. Sąd I instancji zauważył, iż powód „stawiał się” przełożonemu, co według niego nie świadczy o istnieniu sytuacji, w której powód byłby zastraszony, poniżany czy ośmieszany. Nie można zgodzić się z tym stwierdzeniem, gdyż każdy człowiek, nawet ten gnębiony, będzie raz na pewien czas próbował przedyskutować swoją sytuację z przełożonym. Wewnętrzna siła człowieka do podejmowania prób wyrażania swojego zdania będzie istniała dopóki działania mobbera nie zniszczą do końca psychiki osoby podlegającej mobbingowi. W przypadku powoda zachowanie dyrektora pozwanego doprowadziło do zaniżenia oceny jego przydatności zawodowej oraz do wywołania u niego stanu ciągłego stresu, który był czynnikiem doprowadzającym do powstania choroby wrzodowej u mężczyzny.

Sąd Rejonowy nie doszukał się kolejnej koniecznej przesłanki do zaistnienia mobbingu, którą jest długotrwałe i uporczywe nękanie pracownika. W przedstawionym przez powoda materiale dowodowym zostały zawarte nagrania rozmów, z których wynika iż nękanie powoda przez dyrektora pozwanego rozpoczęło się co najmniej w 2007r., kiedy powód zarejestrował pierwszą rozmowę pomiędzy nim, P. P. (1) i L. K.. Dowody na występowanie uporczywego nękania powoda przez dyrektora pozwanego znajdują swoje odzwierciedlenie w wyżej wspomnianych nagraniach rozmów, co do których Sąd I instancji w żaden sposób się nie odniósł. Nadto warto zauważyć, iż sam Sąd Rejonowy

wspomina w uzasadnieniu do zaskarżanego wyroku, powołując się na artykuł Małgorzaty Gersdorf - Prewencja antymobbingowa, zamieszczonym w Pracy i Zabezpieczeniach Społecznych nr 2/2007, pracownicy mobbingowani zauważają problem dopiero po dłuższym czasie jego występowania. W związku z powyższym uznać należy, iż przesłanka długotrwałego i uporczywego nękania została spełniona i nie mamy do czynienia z jednorazowym przypadkiem szykanowania powoda.

W kolejnej części uzasadnienia apelacji wywodzono, że Kodeks pracy w art. 94§3 uzależnia zasądzenie od pracodawcy na rzecz pracownika zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od wystąpienia rozstroju zdrowia u pracownika Sąd nie uwzględnił także zeznań powoda twierdząc, jakoby powód nie uprawdopodobnił powstania u niego problemów zdrowotnych mobbingiem w pracy. Zauważyć jednak trzeba, iż powód wykazał, że był parokrotnie hospitalizowany z powodu pęknięcia wrzodów żołądka (9 listopada 2011r.), krwawienia z górnego odcinka przewodu pokarmowego (31 października 2012r.) oraz przepukliny pachwinowej (14 lutego 2013r.). Bezpośrednią przyczyną powstania powyższych dolegliwości u powoda był stres wywołany działaniami wymierzonymi przeciwko niemu przez dyrektora pozwanego, jak również zmuszaniem pozwanego do wykonywania czynności ponad jego siły poprzez podnoszenie niepełnosprawnych dzieci na wózkach inwalidzkich. Powód nie zgłaszał przed Sądem I Instancji wniosku o przeprowadzenie z opinii biegłego lekarza medycyny, gdyż z przedstawionych przez niego dokumentów w sposób bezsporny wynika, iż do pogorszenia jego stanu zdrowia doszło poprzez zachowanie P. P. (1) i D. K. (2) wobec jego osoby. Nadto powód przedstawił także dokumenty stanowiące o tym, iż leczy się psychiatrycznie z uwagi na odczuwaną od długiego czasu depresję, czego Sąd I instancji także nie wziął pod uwagę (powód leczy się psychiatrycznie do dnia dzisiejszego, zaś na zwolnieniu lekarskim i tym samym świadczeniu chorobowym pozostawał do dnia 3 marca 2014r.)

Następnie wskazano, że przy wydawaniu wyroku Sąd Rejonowy uwzględnił przede wszystkim dowody oraz zeznania świadków powołanych przez pozwanego, nie odnosząc się praktycznie do dowodów przedstawionych przez powoda. W uzasadnieniu orzeczenia Sąd I instancji nie odniósł się do zeznań świadków I. K. oraz R. K., którzy zeznawali na okoliczności wykonywania przez powoda prac polegających na dźwiganiu dzieci niepełnosprawnych na wózkach inwalidzkich oraz występowania u niego nastrojów depresyjnych i rozstroju zdrowia spowodowanych zachowaniem dyrektora pozwanego. Powtórzyć trzeba, iż Sąd Rejonowy nie uwzględnił dokumentów medycznych przedstawionych przez powoda wyraźnie świadczących o rozstroju zdrowia wywołanych stresem w pracy (pęknięcie wrzodów żołądka), jak również dźwiganiem ciężarów, których nie był on w stanie podnieść (przepuklina pachwinowa). Należy także dodać, iż powód odniósł poważne obrażenia głowy powstałych podczas wypadku przy pracy (orzeczone 5% uszczerbku na zdrowiu), w trakcie burzenia ścian szkoły, kiedy na jego głowę spała cegłówka. Nie można również zapomnieć, że zadanie to zostało nakazane przez dyrektora pozwanego, pomimo iż powód nie posiadał odpowiednich uprawnień. Dodatkowo polecenie to było zaopatrzone groźbą zwolnienia powoda z pracy (dowód z nagrań audio oraz video, do których Sąd I instancji w ogóle się nie odniósł). Zatem wszystkie te dolegliwości, powodujące rozstrój zdrowia powoda, należy traktować jako następstwa pojmowane w kategoriach medycznych, w tym następstwa w sferze psychicznej poszkodowanego, takie jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 29 listopada 2000r. sygn. akt I ACa 882/00).

W przedmiocie dowodów, dostarczonych przez pozwanego, Sąd Rejonowy, uzasadniając zaskarżany wyrok, odniósł się wyłącznie do zeznań Ł. K., będącego świadkiem jak dyrektor pozwanego wyśmiewał się ze stanu zdrowia powoda. Jako, że świadek słyszał wypowiedź P. P. (1) przez ścianę Sąd nie ocenił jako wiarygodnych powołując się jednocześnie na zebrany materiał dowodowy, zasady logiki i doświadczenia. Nie można się z tym zgodzić, gdyż głos ludzki jest cechą charakterystyczną konkretnego człowieka i na jego podstawie można dokonać identyfikacji rozmówcy nawet jeżeli się go nie widzi, już w starożytności Kwintylijan zauważył, iż „głos osoby jest tak samo łatwy do rozróżnienia dla ucha, jak twarz dla oka”. Dowód ten należałoby tym bardziej potraktować jako wiarygodny zważywszy na to, iż świadek zamieszkuje w budynku pozwanej szkoły od ponad 32 lat i przez ten okres czasu miał możliwość zapoznania się z głosem P. P. (1), który również mieszka w tym samym budynku. Nadto P. P. (1) był nauczycielem Ł. K. przez okres 4 lat.

W dalszej części uzasadnienia apelacji podniesiono, że Sąd I instancji oparł swoje rozstrzygnięcie przede wszystkim na zeznaniach świadków strony pozwanej. Pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na pozew wskazała listę osób, którzy zeznawali, iż w ich przekonaniu w stosunku do powoda nie dochodziło do zachowania mobbingowego. Oświadczenia

składane przez powołane przez pozwanego osoby nie można uznać za wypełni wiarygodne, gdyż dyrektor pozwanego jest ich bezpośrednim przełożonym. Zależność służbowa świadków względem P. P. (1) mogła wpływać na ich oświadczenia w taki sposób, iż zeznania obciążające dyrektora pozwanego mogłyby spowodować nieprzyjemności dla tych osób w pracy (nagany z wpisem do akt, a nawet zwolnienie z pracy), jak również pogorszyłyby stosunki panujące w szkole. Nadto nie można również zgodzić się z zeznaniami dyrektora pozwanego oraz jego zastępczyni, którzy twierdzili jakoby powód nie wykonywał swoich obowiązków służbowych z należytą starannością. Przeczą temu dyplomy uznania wręczone powodowi w trakcie uroczystości Dnia (...) Narodowej. W sytuacji, w której powód zachowywałby się w sposób niewłaściwy, nie otrzymałby takiego dokumentu. Z kolei odnosząc się do zeznań świadka L. K., spisującego protokół powypadkowy w którym powód został poszkodowany, są one sprzeczne z nagraniami oraz stenogramami dostarczonymi Sądowi Rejonowemu przez stronę powodową. Ze wspomnianych stenogramów wynika, iż protokół został sporządzony w innym terminie, jak również niektóre czynniki związane z wypadkiem zostały pominięte (z nagrań wynika, iż dyrektor pozwanego wręcz namawia powoda do złożenia wyjaśnień odmiennych od rzeczywistości). Faktem jest, iż powód podpisał protokół nie zgłaszając do niego zastrzeżeń, jednak zrobił to obawiając się utraty pracy.

W końcowej części uzasadnienia apelacji zaznaczono, że powód słuchany na rozprawę wyraźnie wskazał, iż dyrektor pozwanego zmuszał powoda do odśnieżania dachów szkoły bez zabezpieczeń, czyszczenia kanalizacji bez zabezpieczeń, opryskiwania trawników środkami chwastobójczymi bez środków ochronnych w postaci maski, zlecał mu administrowanie kotłownią, by potem ośmieszać go, że powód „kradnie J.”, bez względu na to, który z kierowców uszkodził auto, dyrektor pozwanego zawsze wskazywał na powoda jako osobę, która miała coś w aucie zepsuć, nie reagował na prośby powoda o nowy fartuch czy buty ochronne, gdy poprzednie sprzęty się już zużyły. Nadto zgodnie z wyjaśnieniami powoda dyrektor pozwanego miał straszyć powoda naganami w celu wyegzekwowania zachowania nienależącego do obowiązków powoda, oszukiwał powoda co do ilości przepracowanych godzin, nakazywał powodowi zmianę kart drogowych pojazdów, nie udzielał powodowi urlopów w sytuacji, gdy ten był wzywany na komisje lekarskie przez orzeczników ZUS, nakłaniał powoda do zmiany treści protokołu powypadkowego. Sąd I instancji w żaden sposób do wyjaśnień powoda się nie odniósł. Rzeczą oczywistą jest, iż mobbing jest zjawiskiem czterech ścian i wiadomo, że nikt nie mobbinguje przy świadkach. Powód zatem nie ma realnej możliwości dowodzenia za pomocą świadków, że był mobbingowany, zaś Sąd I instancji nie dał wiary jego wyjaśnieniom, a dowodów w postaci nagrań audio i video w ogóle nie dopuścił, pomimo wyraźnego wniosku dowodowego.

W odpowiedzi na apelację pozwany domagał się jej oddalenia i zasądzenia od powoda kosztów procesu. W ocenie pozwanego postępowanie dowodowe było dokładne i szczegółowe, z którego wynikało, że powód był pracownikiem mało solidnym, a przy tym bezkrytycznym wobec siebie, który wszelkie merytoryczne uwagi pracodawcy odbierał jako atak na swoją osobę. Zaznaczono, że słusznie Sąd Rejonowy zauważył, iż powód nie wykazał, aby stwierdzono u niego rozstrój zdrowia.

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

Apelacja powoda nie mogła skutkować wnioskowaną zmianą zaskarżonego wyroku, gdyż nie zawiera zarzutów, które skutecznie podważałyby orzeczenie Sądu Rejonowego.

Wstępnie należy zaznaczyć, że nie budzi wątpliwości, iż Sąd Rejonowy prawidłowo powołał podstawę materialnoprawną żądania pozwu. Jej przybliżenie pozwoli ograniczyć rozważania dotyczące ustalenia stanu faktycznego do tych okoliczności, które są istotne dla rozstrzygnięcia. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup>§3 kp pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Przesłankami zasadności wskazanego roszczenia, są więc: bezprawne zachowanie pracodawcy, opisane w cytowanym wyżej art. 94<sup>3</sup>§2 kp, rozstrój zdrowia pracownika, zwykły (adekwatny) związek przyczynowy pomiędzy bezprawnym zachowaniem pracodawcy, a rozstrojem zdrowia pracownika i krzywda doznana przez pracownika. Nieudowodnienie w toku procesu, że wymienione przesłanki zachodzą łącznie, musi nieuchronnie prowadzić do oddalenia powództwa. W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok odpowiada prawu, jako że nie został przez powoda wykazany związek przyczynowy pomiędzy zachowaniem pracodawcy, a rozstrojem zdrowia.



W omawianym względzie rozpocząć trzeba od tego, że skoro pozwany wniósł o oddalenie powództwa, przecząc, aby dyrektor szkoły dopuszczał się bezprawnych zachowań, to nie sposób przyjąć w oparciu o art. 229 i 230 kpc („Nie wymagają również dowodu fakty przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną, jeżeli przyznanie nie budzi wątpliwości.” „Gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd, mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane.”), że pozwany pracodawca nie kwestionuje istnienia związku przyczynowego pomiędzy zachowaniem swojego dyrektora, a rozstrojem zdrowia u powoda. Podkreślić w tym miejscu należy, że od dnia 1 lipca 1996r. postępowanie cywilne ma zdecydowanie kontrydiktoryjny charakter, czego wyrazem jest przede wszystkim dyspozycja art. 232 kpc, która określa obowiązek stron do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, co z kolei jest potwierdzeniem reguły art. 6 kc, wskazującej sposób rozłożenia ciężaru dowodu. Zasady art. 6 kc i 232 kpc nie określają jedynie zakresu obowiązku zgłaszania dowodów przez strony, ale muszą być odczytywane przez pryzmat skutków zaniechań stron w tej mierze. Strona, która nie przytoczyła w odpowiednim czasie wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń, musi liczyć się z ryzykiem niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia. Opisana reguła została wzmocniona nowelizacją art. 207 kpc, która weszła w życie w dniu 3 maja 2012r. Zgodnie z art. 207§6 kpc „Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.” Wobec tego powód już w pozwie powinien był zawrzeć wnioski dowodowe na okoliczność istnienia wszystkich przesłanek dochodzonego roszczenia, w tym związku przyczynowego pomiędzy zachowaniami dyrektora pozwanego, a rozstrojem zdrowia powoda. Wniosków takich nie złożono, bezpodstawnie zresztą twierdząc następnie w apelacji, że wystarczy w tym zakresie uprawdopodobnienie. Dołączono wprawdzie do pozwu i do pisma z dnia 20 sierpnia 2013r. dokumentację medyczną, jednak nie wskazuje się w niej w żadnym miejscu, aby schorzenia powoda miały jakikolwiek związek z pracą, a nie np. ze zdarzeniem niezwiązanym z pracą, czy ewentualną sytuacją rodzinną lub materialną. Nawet pomimo negatywnego stanowiska pozwanego co do roszczenia powoda, powód nie zaproponował w tej kwestii stosownych dowodów, ani w postaci np. zaświadczeń lekarskich czy dalszej dokumentacji medycznej, ani wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lub biegłych. Co prawda bezspornie podczas świadczenia pracy powód doznał uszkodzenia ciała przy uderzeniu kawałkiem cegły, jednak zdarzenie to z całą pewnością jest nadzwyczajnym, a nie zwykłym następstwem polecenia pracownikowi wykonania prac remontowych, stąd nie może być postrzegane jako przejaw mobbingu.

Konsekwencją niewykazania przez stronę powodową, że zachodzi zwykły związek przyczynowy pomiędzy ewentualnie bezprawnym zachowaniem dyrektora pozwanego, a rozstrojem zdrowia pozwanego, czyniło zbędnym ustalanie, czy zachodzą pozostałe przesłanki zasądzenia żądanego zadośćuczynienia, przede wszystkim czy doszło do bezprawnych zachowań dyrektora pracodawcy. Okazuje się wobec tego, że wszystkie zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia prawa procesowego – wadliwej oceny dowodów, nieprzeprowadzenia dowodu z nagrań audio i video i dotyczące braków uzasadnienia zaskarżonego wyroku – pozostają bez znaczenia, gdyż odnoszą się do istnienia konkretnych zachowań dyrektora pozwanego, nie dotykając w ogóle kwestii związku przyczynowego tych zachowań i rozstroju zdrowia powoda. Z tych samych przyczyn zbędne było także na etapie postępowania odwoławczego przeprowadzanie dowodu z nagrań audio i video, wobec czego wniosek w tym zakresie (z pozwu) oddalono na podstawie art. 227 kpc a contrario. Zbędne jest też więc odnoszenie się przez Sąd Okręgowy do ustalonego przez Sąd I instancji, a kwestionowanego przez powoda, stanu faktycznego sprawy, rozumianego jako zachowania dyrektora pozwanego.

Tylko na marginesie wystarczy wyjaśnić odnośnie zarzutu naruszenia art. 328§2 kpc, że wprawdzie jest to zarzut w tym sensie słuszny, że istotnie w uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy nie odniósł się do zeznań dwóch świadków, jednak zarzut ten nie okazał się skuteczny z omówionych wyżej przyczyn. O skutecznym postawieniu zarzutu naruszenia art. 328§2 kpc można mówić tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu, a braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej muszą być tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Zarzut ten może znaleźć zastosowanie jedynie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia. W niniejszej sprawie taki przypadek nie ma miejsca. Co prawda Sąd

I instancji skupił się na omówieniu zachowań powoda i dyrektora pozwanego, jednak w końcowej części uzasadnienia odniósł się również do zagadnień dotyczących rozstroju zdrowia powoda.

Skoro nie wykazano w toku procesu, że zachodzą wszystkie przesłanki zasądzenia żadanego zadośćuczynienia, nie ma też oczywiście podstawy do przyjęcia, aby Sąd I instancji dopuścił się naruszenia prawa materialnego. Tylko łączne spełnienie opisanych wyżej przesłanek mogłoby prowadzić do uwzględnienia powództwa opartego na art. 94<sup>3</sup>§3 kp.

Powód zaskarżył wyrok w całości, ale zarzutów przeciwko rozstrzygnięciu o kosztach procesu nie wskazał, ani tym bardziej nie uzasadnił. Również w tym zakresie Sąd Okręgowy nie widzi podstaw do zmiany rozstrzygnięcia, których powód upatrywał zapewne w oczekiwanej zmianie wyroku co do meritum sprawy.

Skoro żaden z zarzutów naruszenia prawa procesowego nie okazał się skuteczny, a przy tym – jak wskazano wyżej – ostatecznie prawidłowo zostały zastosowane przez Sąd I instancji przepisy prawa materialnego, Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 kpc jako nieuzasadnioną.

O kosztach procesu za instancję odwoławczą orzeczono na podstawie art. 98§1 i 3 kpc, art. 99 kpc oraz §11 ust. 1 pkt 2 w związku z §6 pkt 4, §2 ust. 2 i §12 ust. 1 pkt 1 kpc rozporządzenia z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013r. poz. 490). Ponieważ powód przegrał w całości, obciążono go całością kosztów procesu za instancję odwoławczą, zasądzając na rzecz pozwanego 450 zł stawki minimalnej wynagrodzenia pełnomocnika.