

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 grudnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o zadośćuczynienie, odszkodowanie, rentę zasądził od pozwanego (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powoda M. B. (1) kwotę 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 5 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty (punkt 1 podpunkt a), 4.158,61 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 5 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty (punkt 1 podpunkt b), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt 2), zasądził od pozwanego (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powoda M. B. (1) kwotę 1.224 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 3), zasądził od pozwanego (...) sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi kwotę 704 zł tytułem opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa oraz 506,96 zł tytułem zwrotu wydatków sądowych od uwzględnionej części powództwa (punkt 4), nie obciążył powoda M. B. (1) obowiązkiem zwrotu kosztów sądowych od oddalanej części powództwa, które przejmuje na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi (punkt 5), wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.128,47 zł (punkt 6).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

M. B. (1) był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (przed zmianą nazwy (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością) na podstawie umowy o pracę na czas określony - od 13 września 2010 roku do 30 listopada 2014 roku-, początkowo na stanowisku sprzedawcy, od 1 lutego 2011 roku na stanowisku starszego sprzedawcy - kasjera, od 1 marca 2012 roku na stanowisku doradcy klienta, od 1 grudnia 2012 roku na stanowisku p.o. zastępcy kierownika, a od 1 marca 2013 roku na stanowisku zastępcy kierownika. Miejscem wykonywania pracy powoda była sieć sklepów zoologiczny (...), zlokalizowana w Ł..

Od 1 stycznia 2013 roku w pozwanej spółce obowiązywał Kodeks Wartości, w którym jako kluczowe wartości pozwanej wskazano: profesjonalizm i odpowiedzialność, uczciwość i bezstronność wobec pracowników i klientów, bezpieczeństwo, pracę zespołową i wzajemny szacunek. Określono też zobowiązania wobec pracowników, w których zapewniano m.in. o pracy w atmosferze wzajemnego poszanowania i zaufania, równych szansach rozwoju zawodowego, prawie do wypoczynku, przestrzeganiu czasu pracy i adekwatnym obciążaniu pracownika do jego umiejętności i możliwości, wspieraniu pracowników w prawidłowym wykonywaniu ich obowiązków. Wyrażono również dezaprobatę dla braku wzajemnego poszanowania, mającego na celu poniżenie lub upokorzenie innej osoby oraz używania słów i zwrotów ogólnie uznanych za krzywdzące i obraźliwe. M. B. (1) zapoznał się z treścią Kodeksu Wartości w dniu 28 grudnia 2012 roku.

M. B. (1) był sumiennym pracownikiem, zaangażowanym w swoją pracę, która sprawiała mu satysfakcję. Miał wolę rozwoju zawodowego, w związku z czym szkolił się i zdobywał dodatkowe kwalifikacje, niezbędne do pracy na poszczególnych stanowiskach. Powód należycie wykonywał swoje obowiązki pracownicze, uzyskiwał pozytywne oceny okresowe. Praca powoda nie budziła na ogół zastrzeżeń. Powód miał dobre stosunki z innymi pracownikami i cieszył się ich uznaniem, Skutecznie egzekwował wykonanie powierzonych zadań.

W początkowym okresie zatrudnienia powoda jego bezpośrednim przełożonym była E. K. (kierownik sklepu), a od 2013 roku A. M., która nie miała wcześniej doświadczenia w branży zoologicznej. W okresie, w którym powód był zatrudniony na stanowisku sprzedawcy, kolejno starszego sprzedawcy- kasjera oraz doradcy klienta, funkcję zastępcy kierownika sklepu pełnił M. G.. W okresie, w którym M. B. (1) zajmował stanowisko p.o. zastępcy kierownika, następnie zastępcy kierownika, funkcję kierownika sklepu pełniła A. M., natomiast M. G. zajmował wówczas funkcję koordynatora regionalnego.

W okresie, w którym M. B. (1) zajmował stanowisko p.o. zastępcy kierownika, następnie zastępcy kierownika, pozwana spółka miała pewne problemy gospodarcze, które przełożyły się na braki towarowe i kadrowe w sklepach pozwanej.

Od 2012 roku, M. G., w ramach kontaktu bezpośredniego, telefonicznego czy e-mailowego, dopuszczał się względem powoda zachowań, które wywoływały u M. B. (1) poczucie lęku, zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia i ośmieszenia. Przybierały one formę stawiania - w tym w obecności świadków - nieuzasadnionych zarzutów świadczenia pracy niewłaściwej jakości, częstych zmian czynności do wykonania. Działania te przyjmowały postać nieuzasadnionej krytyki, publicznego upokarzania, przedmiotowego traktowania, dyskredytowania powoda w oczach innych pracowników, a nawet klientów, w tym podważania jego umiejętności zawodowych, nieodpowiednich i obraźliwych słów, ignorowania, sarkazmu. Słowa krytyki były wygłaszane przez M. G. także w obecności innych osób. Powód był publicznie upokarzany poprzez niezasadne kierowanie do niego słów przez M. G. wskazujących na popełnione błędy, a wygłaszanie ich publicznie powodowało ośmieszenie powoda w oczach innych. Wobec powoda stosowano taktykę pomniejszania kompetencji, przejawiającą się w wydawaniu niejednoznacznych, sprzecznych poleceń, a nawet takich które były sprzeczne z etyką i zasadami współżycia społecznego. Niezasadnie odmawiano powodowi pomocy zawodowej, a jego prośby ignorowano. Nie udzielano mu odpowiedzi, wyjaśnień dotyczących spraw zawodowych i wyznaczano niemożliwe do realizacji prace, a także nie doceniano jego wysiłków podejmowanych w pracy. M. G. bezpodstawnie zarzucał powodowi nieprawidłowe wykonywanie obowiązków pracowniczych, czym też podważał jego kompetencje, umiejętności i kwalifikacje zawodowe, niejednokrotnie używając przy tym słów powszechnie używanych za obelżywe, obraźliwe dla powoda, poniżające i uwłaczające jego godności i czci. Negował powoda i mimo świadomości nierentownej sytuacji gospodarczej pozwanej, bezpodstawnie obarczał powoda odpowiedzialnością za zbyt niskie jego zdaniem wyniki sprzedaży. Powód był też wielokrotnie straszony zwolnieniem z pracy. M. G. nieraz obciążał powoda swoimi obowiązkami i pod groźbą rozwiązania stosunku pracy zmuszał powoda do donoszenia na innych pracowników.

Dodatkowo, kiedy w marcu 2013 roku kierownikiem sklepu pozwanej, mieszczącego się w Manufakturze w Ł. (powód pełnił tam funkcję zastępcy kierownika), została A. M., zaczęto sukcesywnie odsuwać M. B. (1) od jego obowiązków pracowniczych i ograniczać jego kompetencje, aż ostatecznie przeniesiono go do sklepu zlokalizowanego w (...) w Ł.. A. M. negocjowała z czasem wszystkie działania powoda i obarczała go odpowiedzialnością za zbyt niskie obroty. Podważała jego umiejętności i kompetencje zawodowe, grożąc też niejednokrotnie rozwiązaniem stosunku pracy. Zdarzyło się, że odmówiła powodowi wnioskowanego urlopu, a nawet wystawienia listu referencyjnego.

Powyższe działania i zachowania skutkowały tym, że powód wykonywał swoją pracę w coraz większym stresie. Z czasem, przestał widzieć pozytywne aspekty pracy, wręcz pojawiła się u niego niechęć do jej wykonywania, co następnie przełożyło się na brak efektywności. Powód zaczął miewać bóle głowy, mdłości, nawet wymioty, problemy ze snem i koncentracją, brak motywacji do działania, nadto był roztargniony i rozdrażniony, co skutkowało koniecznością zażywania odpowiednich leków. U powoda doszło do zaburzeń adaptacyjnych o charakterze przedłużonej reakcji depresyjnej, rozpoznawane w przypadku wystąpienia objawów cierpienia i dyskomfortu psychicznego oraz utrudnionego funkcjonowania wskutek stresujących przeżyć. Bezpośrednią i wyłączną przyczyną przedmiotowych zaburzeń powoda było skierowane przeciw niemu uporczywe i długotrwałe nękanie i zastraszanie go przez przełożonych M. G. i A. M., powodujące zaniżenie jego przydatności zawodowej, uczucie poniżenia, ośmieszenia oraz izolacji. Zaburzenia psychosomatyczne powoda, będące reakcją na doznane przeżycia, nie były i w dalszym ciągu nie są jego niezależnym problemem zdrowotnym, dlatego też nie należy ich postrzegać w oderwaniu od stwierdzonych zaburzeń adaptacyjnych. Wskutek przedmiotowych zaburzeń, M. B. (1) doznał długotrwałego uszczerbku na zdrowiu w wysokości 5 %.

Od 8 października 2013 roku, powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim z uwagi na zły stan psychiczny- zaburzenia adaptacyjne o charakterze przedłużonej reakcji depresyjnej.

W okresie orzeczonej niezdolności do pracy powód otrzymywał wynagrodzenie chorobowe (do 9 listopada 2013 roku, w łącznej wysokości 2015,64 zł), kolejno zasiłek chorobowy (od 10 listopada 2013 roku do 7 kwietnia 2014 roku, w łącznej wysokości 7207,44 zł), następnie świadczenie rehabilitacyjne (od 8 kwietnia 2014 roku do 6 lipca 2014 roku w wysokości 90% podstawy wymiaru, tj. łącznej kwocie 6106,80 zł oraz od 7 lipca 2014 roku do 5 sierpnia 2014 roku w wysokości 75 % podstawy wymiaru, tj. łącznej kwocie 2253,60 zł).

Różnica pomiędzy wysokością wynagrodzenia powoda, które otrzymałby w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, w sytuacji braku konieczności korzystania ze zwolnień lekarskich od 8 października 2013 roku, a wysokością otrzymanego wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego opiewała na kwotę 4158,61 zł.

W okresie orzeczonej niezdolności do pracy, powód miał zalecenia lekarskie do zażywania przepisanych leków. Część z nich była refundowana. Koszt wizyt powoda w poradni psychiatrycznej był w całości pokrywany z funduszu NFZ.

Przed zatrudnieniem u pozwanej, M. B. (2) był w dobrej kondycji psychicznej i fizycznej. Aktualny stan jego zdrowia jest dobry- powód rokuje do całkowitego wyzdrowienia.

Pozwana spółka oceniała rentowność poszczególnych sklepów poprzez porównywanie średniej wartości paragonów, tj. wartości dokonywanych przez klientów zakupów i współczynnika konwersji, tj. stosunku osób, które dokonały zakupu do osób, które sklep odwiedziły, bazując na danych z systemu R.. Pozwana miała ustalone plany sprzedażowe oraz pożądane wartości konwersji, realizowanie których było wymagane od kadry kierowniczej sklepu. Atmosfera pracy w pozwanej spółce nie sprzyjała prawidłowym stosunkom między pracownikami, co w szczególności było widoczne na przykładzie relacji służbowych M. G. z innymi pracownikami.

W dniu 5 sierpnia 2014 roku, M. B. (1) rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazał na kierowane wobec niego zachowanie przełożonych - M. G. i A. M., polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu, czym powodowało zaniżenie przydatności zawodowej powoda, uczucie poniżenia, ośmieszenia oraz izolacji. W odpowiedzi na powyższe, pozwana nie uznała wskazanej przez powoda przyczyny rozwiązania stosunku pracy za uzasadnioną.

Sąd Rejonowy w rozważaniach prawnych stwierdził, że powództwo zasługuje na uwzględnienie w części. Na wstępie wskazać należy, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, spoczywający na pracodawcy, został przez ustawodawcę sformułowany w treści art. 94³ § 1 k.p. Zgodnie treścią art. 94³ § 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 pracowników.

Mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osobom, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne „wyniszczenie” pracownika. Szczególnie ważny jest w tym przypadku aspekt zdrowotny całego zagadnienia, co odróżnia zjawisko mobbingu od zwyczajnego konfliktu. Pod wpływem mobbingu osoby poszkodowane zostają zepchnięte w beznadziejność, bezradność oraz tracą możliwość obrony (por. W.Cieślak, J. Stelina „Mobbing - próba definicji i wybrane zagadnienia prawne”, Palestra 2003/9-10/72, A.Szałkowski „Problem Mobbingu w stosunkach pracy”, PiZS 2002/9/2, H.Szewczyk „Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy”, PiZS 2002/6/2).

Cechą mobbingu jest więc jego „uporczywość” i „długotrwałość”. Mobbing nie może być więc zdarzeniem jednorazowym. Istnienie mobbingu wymaga udowodnienia przez pracownika, że pracodawca stosuje proceder przez dłuższy czas. Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być przy tym rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku.

Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu, tym bardziej, że także w języku naturalnym długotrwałość oznacza długi, lecz bliżej nieokreślony okres (wyrok SN z dnia 17 stycznia 2007 roku, I PK 176/06). Przesłanka „uporczywości” jest spełniona z kolei, gdy występuje duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Uznanie określonego zachowania za mobbing z art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga przy tym ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za

wywołujące jeden ze skutków określonych w powołanym przepisie (wyrok SA w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 roku, III APa 170/05).

Dla przyjęcia że miały miejsce działania mobbingowe względem pracownika nie jest czynnikiem decydującym ich rozciągnięcie w czasie, bowiem jest to okoliczność zależna od konkretnego przypadku, a zatem istotne znaczenie ma również kryterium intensywności działań podejmowanych wobec pracownika, chociażby nawet obejmowałyby one na stosunkowo niewielki odcinek czasu. Dodatkowo wspomnieć należy, iż definicja mobbingu z art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga, aby nękanie lub zastraszanie pracownika było zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy (powołany już wyrok SN z dnia 17 stycznia 2007 roku; I PK 176/06; Lex nr 292293). Nawet zatem powszechność danych zachowań w środowisku pracy, odpowiadających znamionom mobbingu, nie pozbawia ich tego brzemienia, choćby nawet pracownicy im poddawani akceptowali to jako czynnik stanowiący element ich środowiska pracy. Dodatkowego podkreślenia wymaga argument, zgodnie z którym stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać na podejmowaniu działań nawet w granicach jego ustawowych uprawnień (poprzez wydawanie poleceń) oraz może dotyczyć wszystkich pracowników (zob. wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 roku, II PK 112/06).

Koniecznym, choć pośrednim elementem mobbingu, jest świadomość nieuchronności powtarzających się zachowań, przekraczających obiektywną miarę, co mieści się w znamieniu uporczywości, co też można stwierdzić na gruncie niniejszej sprawy. Powód złożył oświadczenia woli z zachowaniem wymogów określonych w art. 94³ § 5 k.p. tj. na piśmie i z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2 powołanego przepisu, uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (zob. wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 roku, II PK 112/06).

Pracodawca, dla uwolnienia się od odpowiedzialności, powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją, lub że nie stanowią one mobbingu, względnie że wynikają one z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika. Oznacza to, iż to na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy odnośnie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na jego zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego pewnych okoliczności, pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego. (por. postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 roku, II PK 33/05)

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, że zachowania podejmowane przez przełożonych względem powoda mogą być zakwalifikowane jako mobbing. W tym zakresie Sąd Rejonowy oparł się na zgromadzonych w sprawie dokumentach, których prawdziwość nie była kwestionowana przez strony, zeznaniach stron oraz świadków: E. K., E. G., J. W. (1), J. W. (2), A. C., A. P. J. R., K. P. D. I. K., M. G., A. M., A. D., A. F.. Sąd nie dał wiary zeznaniom M. G. w części, w której świadek zaprzeczył jakoby mobbingował powoda, tj. dopuszczał się zarzucanych mu zachowań względem powoda, mających postać uporczywego i długotrwałego nękania i zastraszania pracownika, wywołujących u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, uczucie poniżenia lub ośmieszenia i izolacji. Zeznania w powyższym zakresie nie znajdują bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, któremu Sąd R. wierę w zakresie przydatnym i niezbędnym dla merytorycznego rozstrzygnięcia. Sąd Rejonowy nie zgodził się również z zeznaniami pozwanego oraz świadków: M. G., A. M., A. D., A. F., że powód nie był uczciwym, w pełni kompetentnym pracownikiem, dobrze wykonującym powierzone mu obowiązki pracownicze, a ponadto życzliwym w stosunkach z innymi pracownikami i klientami, mającym jednocześnie odpowiednie umiejętności, kwalifikacje i predyspozycje do pełnienia poszczególnych funkcji, w tym kierowniczych. Przy ocenie wymienionych dowodów w powyższym zakresie Sąd miał na uwadze wzajemne relacje i więzi poszczególnych świadków oraz charakter ich występowania sprawie. Powyższemu przeczy to, że powód otrzymywał pozytywne oceny okresowe jako pracownik, także liczne awanse. Poza tym, powyższe zeznania są niezgodne z zeznaniami innych świadków w sprawie, którym Sąd Rejonowy dał wiarę w całości. W tym miejscu podkreślić należy, że Sąd Rejonowy nie neguje tego, iż powodowi zdarzały się jakieś jednostkowe, drobne błędy w trakcie wykonywania pracy. Nie ma to jednak większego znaczenia w ramach rozpatrywanej sprawy. Ponadto, niewykluczone, iż takie błędy były wynikiem ignorowania przez

przełożonego próśb powoda, nieudzielenia odpowiedzi na zadane pytanie, czy też spadkiem efektywności, motywacji i chęci do pracy wskutek doznanego mobbingu. Praca powoda nie budziła zastrzeżeń, na co wskazują zeznania m.in. przełożonej powoda - kierownik sklepu do 2013 roku - E. K.. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków M. G., A. M., A. D., co do tego jak wyglądały stosunki służbowe pomiędzy powodem a M. G. i A. M.. Powyższemu przeczą zeznania innych świadków. Sam pozwany nie był też w stanie dokładnie określić i opisać, jak wyglądały przedmiotowe relacje. O negatywnym nastawieniu M. G. do powoda może świadczyć fakt, iż był on niechętny co do jego awansu na stanowisko kierownicze, co też zeznała E. K.. Wszyscy świadkowie zgodnie zeznali, że po objęciu stanowiska kierowniczego przez powoda było słabe zatowarowanie sklepów, wynikające z problemów gospodarczych spółki. Ocena sprzedaży oraz stawiane wymogi i narzucane ogólnie parametry sprzedaży na tle problemów, z jakimi borykała się spółka było nieuzasadnione. Obwinianie powoda, postrzeganie jako nieodpowiedniego pracownika do zajmowania poszczególnej funkcji, o czym świadczą zeznania M. G. i A. M. w przedmiocie oceny powoda jako pracownika, niezasadnego podważania jego kompetencji i umiejętności, nie powinno mieć miejsca. W ramach powyższego, jak zeznali inni świadkowie, przełożeni swoim zachowaniem wywoływali u powoda poczucie beznadziejności i braku przydatności zawodowej, czyniąc to niejednokrotnie w sposób wykraczający poza dopuszczalne normy grzecznościowe. Fakt nieuzasadnionego zdaniem Sądu „przesunięcia” powoda do innego sklepu przez A. M., również może wskazywać na negatywny stosunek do osoby powoda. W tym kontekście należy powiedzieć, że nie sposób zgodzić się z podanymi powodami takiego zachowania, tj. że powód nie sprawdzał się na zajmowanym stanowisku i nie wypełniał dobrze swoich obowiązków, o czym mowa wyżej. Po pierwsze A. M. nie miała wcześniej doświadczenia w branży zoologicznej, podczas gdy od razu zaczęła pełnić funkcję kierownika, dlatego też jej ocena pracy powoda wydaje się być mało wiarygodna. Po drugie niezasadne jest ocenianie pracy powoda, przy jednoczesnej świadomości problemów gospodarczych pozwanej, np. w sklepach likwidowano półki, by ukryć braki w zatowarowaniu. Poza tym wskazać należy, że polityka działania pozwanej, sposób w jaki pracodawca dąży do osiągnięcia zamierzonych celów dla swego przedsiębiorstwa – na gruncie niniejszej sprawy narzucanie parametrów sprzedaży oraz wymaganie ich osiągnięcia – sprzyja w ocenie Sądu rozwojowi zachowań, które z czasem mogą nawet przybrać postać mobbingu.

Ustalenia faktyczne w sprawie Sąd Rejonowy poczynił także na podstawie opinii biegłego psychiatry K. S. (podstawowej i uzupełniającej). Sąd zważył, że zeznania i treść opinii tworzą jasny przejrzysty obraz sytuacji powoda w miejscu pracy. Opinia w sposób przekonujący wskazuje, że względem powoda był stosowany mobbing przez przełożonych, wskutek czego powód doznał rozstroju zdrowia psychicznego skutkującego długotrwałym uszczerbkiem na zdrowiu w wysokości 5%. Sąd w pełni uznał wartość dowodową opinii biegłego, dzieląc - jako przekonujące - wnioski wypływające z jej treści. W ocenie Sądu opinia ta jest rzetelna i nie zawiera braków. Została sporządzona zgodnie z wymaganiami fachowości i niezbędną wiedzą w zakresie stanowiącym jej przedmiot. Celem wydania opinii, postawienia rozpoznania, biegły przeprowadził badanie, którego przedmiotem była rozmowa kontrolowana z powodem, analiza dokumentacji medycznej oraz akt sprawy. W ocenie Sądu opinia biegłego jest spójna, konsekwentna i logiczna i brak jest jakichkolwiek okoliczności pozwalających na jej zdyskredytowanie.

Zarzuty kierowane przez pozwaną do opinii biegłego nie podważyły w żadnym stopniu jej miarodajności. Dla obalenia twierdzeń biegłego specjalisty nie wystarcza przeświadczenie strony, iż fakty wyglądają inaczej, lecz koniecznym jest również rzeczowe wykazanie, iż wystawiona przez biegłego opinia jest niespójna bądź merytorycznie błędna, co też nie miało miejsca w niniejszej sprawie. Biegły, analizując dokumentację medyczną powoda w ramach przeprowadzonego badania w zakresie swojej specjalizacji i zgodnie z jej specyfiką, stwierdził, iż u powoda doszło do zaburzeń adaptacyjnych o charakterze przedłużonej reakcji depresyjnej, rozpoznawane w przypadku wystąpienia objawów cierpienia i dyskomfortu psychicznego oraz utrudnionego funkcjonowania wskutek stresujących przeżyć, zaś za takie można uważać uporczywe i długotrwałe nękanie i zastraszanie w pracy, powodujące zaniżenie jego przydatności zawodowej, uczucie poniżenia, ośmieszenia oraz izolacji. O zaistnieniu takich zachowań wobec pracownika może natomiast orzec Sąd w oparciu o analizę zebranego materiału dowodowego w sprawie, o czym była mowa wyżej. Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż powód był mobbowany przez przełożonych, tj. zaistniał czynnik stresogenny, niezbędny do wystąpienia stwierdzonych u powoda zaburzeń adaptacyjnych, o których mowa w opinii biegłego. Objawy zaburzeń adaptacyjnych rozwijały się stopniowo, jako odpowiedź na czynnik stresogenny, a ich nasilenie nastąpiło 8 października 2013 roku. Biegły w sposób przekonywający wyjaśnił, iż nie było żadnych

innych czynników, które mogłyby być przyczyną stwierdzonych zaburzeń. Występujące u powoda wskutek czynnika stresującego zaburzenia psychosomatyczne typu bezsenność, bóle głowy, wymioty itp. niewątpliwie miały wpływ na jego samopoczucie i rozmiar doznanych cierpień, niemniej jednak nie można ich postrzegać w oderwaniu od zaburzeń adaptacyjnych, jako niezależnego problemu zdrowotnego. Brak jest bowiem jakichkolwiek informacji, że takie objawy już wcześniej występowały u powoda. Śmierć matki powoda w czerwcu 2013 roku i związana z tym reakcja żałoby, nadto indywidualne predyspozycje powoda lub wrażliwość, gdyby przyjąć jej istnienie u powoda, mogą wskazywać wyłącznie na podatność do zapadania na pewne zaburzenia. Nie mogą być zatem postrzegane jako współczynnik tych zaburzeń. Sąd zgodził się zatem z opinią, że stwierdzone u powoda zaburzenia adaptacyjne nie wystąpiłyby bez czynnika zewnętrznego - stresującego, którym na gruncie niniejszej sprawy był mobbing w pracy. Badanie psychologiczne powoda nie wpłynęłoby na rozpoznanie zaburzeń powoda i określenie uszczerbku na zdrowiu, w związku z czym w żadnym stopniu nie rzutowałoby na kształt przedmiotowej opinii.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy uznał opinię biegłego za w pełni wiarygodną i wyczerpującą, zwłaszcza że nie została w żaden sposób podważona przez strony. Sąd nie znalazł podstaw do powoływania dowodu z opinii kolejnych biegłych, instytutu uznając, iż nie wniosłoby to do sprawy już niczego nowego. Dowód z opinii biegłego ma bowiem szczególny charakter - korzysta się z niego w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych. Do dowodów tych nie mogą, więc mieć zastosowania wszystkie zasady o prowadzeniu dowodów a w szczególności art. 217 § 1 k.p.c. W konsekwencji nie można przyjąć, że Sąd obowiązany jest dopuścić dowód z kolejnych biegłych w każdym wypadku, gdy opinia złożona jest niekorzystna dla strony. W świetle art. 286 k.p.c. sąd ma obowiązek dopuszczenia dowodu z dalszych biegłych lub z opinii instytutu, gdy zachodzi tego potrzeba, a więc wówczas, gdy opinia złożona już do sprawy zawiera istotne braki, względnie też nie wyjaśnia istotnych okoliczności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 1974 II CR 817/73), co też nie miało miejsca w niniejszej sprawie. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem SN potrzeba powołania innego biegłego powinna wynikać z okoliczności sprawy, a nie z samego niezadowolenia strony z dotychczas złożonej opinii. Niezadowolenie strony z opinii biegłego nie uzasadnia powołania innego biegłego (zob. wyrok SN z dnia 5 czerwca 2002 roku I CR 562/74). Wobec powyższego Sąd oddalił wnioski pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii Instytutu (...) Wojskowego Instytutu Medycyny Lotniczej w W. albo Centralnego Instytutu Ochrony Pracy w W. albo Instytutu (...) w K., nadto o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego psychologa. Nadto zauważyć należy, iż zostały one złożone z naruszeniem prekluzji dowodowej.

Wobec powyższego, mając na uwadze sposób, w jaki pozwana dążyła do osiągnięcia zamierzonych celów - na przykład poprzez stawianie pracownikom, w szczególności kadrze kierowniczej, wymogów uzyskania nierealnych wyników sprzedaży, które z racji istniejących braków towaru w sklepach nie były możliwe do osiągnięcia – oraz to, jaki miało to skutek zdrowotny dla pracownika, stwierdzić należy, że powód skutecznie wykazał iż względem niego był stosowany mobbing, zaś pracodawca nie wykazał okoliczności przeciwnych. Pozwana wskazywała, iż w zakładzie obowiązywały procedury antymobbingowe – Kodeks wartości, obowiązujący dopiero od 2013 roku. Nie przedstawiła jednakże żadnych dowodów na istnienie skutecznych procedur przeciwdziałania mobbingowi. Przywołanie w Kodeksie wartości odpowiednich regulacji nie wskazuje na istnienie jakichkolwiek procedur. Również osobowe źródła dowodowe nie pozwalają na stwierdzenia ich istnienia.

Tym samym należało uznać, iż pozwana ponosi odpowiedzialność określoną w art. 94³ § 3 i 4 k.p.

Sąd Rejonowy podzielił wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2007 r. (II PK 228/06), w którym wskazano na fakt, że mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie art. 94³ k.p., chociaż odbywa się to z uwzględnieniem dorobku judykatury cywilistycznej z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.). Ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 maja 2009 r. (III PK 2/09), uznał że roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia. Natomiast w wyroku z dnia 10 października 2012 r. (II PK 68/12), Sąd Najwyższy słusznie

zauważył, że określone w art. 94³ § 3 zadośćuczynienie pieniężne przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą.

Mając na względzie powyższe Sąd Rejonowy przyjął stanowisko, iż w niniejszej sprawie da się ustalić adekwatny związek przyczynowy pomiędzy ustalonymi warunkami pracy a rozstrojem zdrowia powoda. W zakresie skutków mobbingu Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach powoda i świadków: E. G., J. W. (1), J. W. (2), A. C. oraz wyżej opisanej opinii, a także na dokumentach zaferowanych przez strony.

Stwierdzić należy, iż dla uznania określonego zachowania za mobbing w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (wyrok SA w Poznaniu z dnia 22 września 2005 roku III APa 60/05).

Należy mieć na uwadze, iż w niniejszym postępowaniu nie stwierdzono, żeby powód miał nadmierną wrażliwość. Ponadto z opinii biegłego wynika, że nawet jeżeliby przyjąć wrażliwość powoda to nie stanowi ona współczynnika posiadanych przez niego zaburzeń adaptacyjnych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy uznał, że adekwatną kwotą zadośćuczynienia dla powoda, uwzględniającą rozmiar doznanej przez niego szkody, w tym 5% uszczerbek na zdrowiu, będzie kwota 10.000,00 zł.

Mając na uwadze, iż u powoda rozstrój zdrowia wskutek mobbingu nastąpił, wszelkie jego roszczenia związane z mobbingiem, są rekompensowane zadośćuczynieniem określonym w art. 94³ § 3 KP.

Sąd Rejonowy uznał za zasadne roszczenie o odszkodowanie za utracony zarobek w wyniku konieczności przebywania na zwolnieniu lekarskim. Wobec stwierdzenia mobbingu i zakazu orzekania ponad żądanie (art. 321§ 1 k.p.c.), a także mając na uwadze to, iż wysokość dochodzonego odszkodowania z powyższego tytułu nie była kwestionowana przez pozwaną należało zasądzić odszkodowanie w żądanej wysokości 4158,61zł.

Jeśli chodzi o roszczenie skapitalizowanej renty, w ramach której powód de facto dochodził zwrotu kosztów leczenia, to w ocenie Sądu Rejonowego jako niezasadne podlegało oddaleniu. Zgodnie z art. 444 § 2 kc, jeżeli poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość, może on żądać od zobowiązanego do naprawienia szkody odpowiedniej renty. Powód nie wykazał żadnej z cytowanych przesłanek. Nie udowodnił na czym miałyby polegać zwiększenie jego potrzeb lub zmniejszenie widoków powodzenia na przyszłość. Nie wydaje się też, aby powód utracił częściowo lub całkowicie zdolność do pracy, w sytuacji gdy nadal pozostaje w zatrudnieniu na analogicznym stanowisku, tyle że w innej firmie.

W związku z powyższym w tym zakresie, jak również w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie w części wykraczającej poza kwotę zasądzoną, powództwo podlegało oddaleniu.

O odsetkach za opóźnienie od zasądzonych kwot, Sąd pierwszej instancji orzekł w oparciu o art. 481 § 1 i 2 k.c., zasądzając je od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu, tj. od 5 sierpnia 2015 roku, bowiem dopiero w tym dniu pozwana dowiedziała się o istnieniu i wysokości dochodzonego przez powoda roszczenia.

O kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. Powód wygrał proces w 56 %. Wydatki poniesione przez strony z tytułu wynagrodzeń pełnomocników wyniosły po 1800 zł w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie oraz po 900 zł w zakresie roszczenia o odszkodowanie (§ 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, Dz.U. 2013.461). Pozwana winna ponieść 56 % poniesionych kosztów dlatego też winna zwrócić powodowi z powyższego tytułu kwotę 1224 zł.

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2016.623 j.t.), obciążając pozwaną jako stronę przegrywającą proces w części kwotą 704 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu od uwzględnionej części powództwa oraz kwotą 506,96 zł tytułem zwrotu wydatków sądowych od uwzględnionej części powództwa.

Sąd postanowił nie obciążać powoda obowiązkiem zwrotu kosztów sądowych od oddalonej części powództwa na podstawie art. 102 k.p.c.,

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana, zaskarżając go w części, tj. w zakresie punktów 1, 3, 4, 5 i 6 wyroku. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie dowolnej, uchybiającej zasadom doświadczenia życiowego i nieopartej na wszechstronnym rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, oceny dowodów, w szczególności zeznań świadków i opinii biegłego, skutkującej niezgodnymi z rzeczywistością ustaleniami faktycznymi w zakresie dla rozstrzygnięcia sprawy;

2. naruszenie art. 217 § 2 i 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. przez niedopuszczenie zgłoszonego prawidłowo dowodu z opinii Wojskowego Instytutu Medycyny Lotniczej w W. albo Centralnego Instytutu Ochrony Pracy w W. albo Instytutu (...) w K., z powodu prekluzji dowodowej oraz uznania, że biegły udzielił wyczerpującej odpowiedzi na wszystkie pytania, pomimo, że potrzeba powołania tego dowodu powstała dopiero na skutek wątpliwości wynikających z niewyczerpujących i nieprecyzyjnych wniosków zawartych w ustnej opinii biegłego lekarza psychiatry, a jednocześnie uwzględnienie wniosku dowodowego, o którym mowa, nie spowodowałoby zwłoki w rozpoznaniu sprawy,

3. naruszenie art. 217 § 2 i 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. przez niedopuszczenie zgłoszonego prawidłowo dowodu z opinii biegłego psychologa, podczas gdy konieczność przeprowadzenia badania psychologicznego u powoda i wydania takiej opinii została wprost wskazana w pisemnej opinii sądowo – psychiatrycznej przez biegłego lekarza psychiatrę, a jednocześnie uwzględnienie wniosku dowodowego, o którym mowa, nie spowodowałoby zwłoki w rozpoznawaniu sprawy,

4. naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. przez niewskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia w zakresie dotyczącym rzekomego stosowania przez M. G. oraz A. M. mobbingu wobec powoda, a także niewskazanie dostatecznych przyczyn, dla których Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności i mocy dowodowej pozostałym dowodom zgłoszonym w sprawie,

5. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 94³ § 2 k.p. przez niewłaściwe jego zastosowanie, sprowadzające się do uznania przesłanek mobbingu określonych w tym przepisie za spełnione,

6. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 94³ § 3 k.p. przez niewłaściwe jego zastosowanie, polegające na uznaniu za spełnione przesłanek zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego, o którym mowa w tym przepisie, a w konsekwencji zasądzenie tego zadośćuczynienia,

7. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 94³ § 3 k.p. przez niewłaściwe jego zastosowanie, polegające na uznaniu, że 10.000 zł jest odpowiednią sumą zadośćuczynienia w rozumowaniu art. 94³ § 3 k.p.

8. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez niewłaściwe jego zastosowanie, polegające na uznaniu za spełnione przesłanek zasądzenia odszkodowania, o którym mowa w tym przepisie, a w konsekwencji zasądzenie tego odszkodowania.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o:

1. zmianę wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,
3. ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i w tym zakresie przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia co do kosztów procesu oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Skarżąca wniosła również na podstawie art. 380 k.p.c. o rozpoznanie przez Sąd Okręgowy postanowienia Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi z dnia 10 listopada 2016 roku, oddalającego wniosek pozwanego, zgłoszony ustnie do protokołu na rozprawie w dniu 10 listopada 2016 roku o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii Wojskowego Instytutu Medycyny Lotniczej w W. albo Centralnego Instytutu Ochrony Pracy w W. albo Instytutu (...) oraz o dopuszczenie tego dowodu przez Sąd Okręgowy na podstawie art. 382 k.p.c. Ponadto, w razie nieuwzględnienia powyższego wniosku dowodowego skarżąca wniosła o rozpoznanie przez Sąd Okręgowy postanowienia Sądu Rejonowego z dnia 10 listopada 2016 roku, oddalającego wniosek pozwanego, zgłoszony ustnie do protokołu na rozprawie w dniu 10 listopada 2016 roku o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego psychologa i o dopuszczenie tego dowodu przez Sąd Okręgowy.

Ustosunkowując się do apelacji pozwanej powód wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd odwoławczy w pełni podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne. Za prawidłową należy także uznać ocenę prawną dokonaną przez ten Sąd.

Za całkowicie chybiony należało uznać podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c. W myśl powołanego przepisu Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem Sądu jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) 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.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy należy wskazać, że w ocenie Sądu Odwoławczego przeprowadzona przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego. Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej oceny dowodów przyjmując, że pozwana (...) sp. z o.o. w W. naruszył przepisy kodeksu pracy poprzez stosowanie mobbingu wobec powoda M. B. (1).

Apelacja nie może przynieść spodziewanych przez skarżącego skutków procesowych przede wszystkim dlatego, że skutkiem zachowań stosowanych względem powoda było doznanie uszczerbku na zdrowiu wiążącym się z poczuciem beznadziejności i brakiem przydatności oraz rozwiązanie stosunku pracy. Skarżąca poza polemiką z ustaleniami dokonanymi przez Sąd Rejonowy nie przedstawiła żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń w zakresie braku stosowania mobbingu względem powoda oraz braku związku przyczynowego pomiędzy ustalonymi warunkami pracy powoda a jego rozstrojem zdrowia. Sąd Okręgowy przyjął stanowisko, zgodnie z którym powód był ofiarą mobbingu. Natomiast procesowe zarzuty apelacji sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji i interpretacją dowodów przez niego dokonaną i jako takie nie mogą się ostać. Skarżąca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W ramach podniesionych zarzutów nie wskazano, jakie to reguły logicznego rozumowania albo też zasady doświadczenia życiowego naruszył Sąd I instancji, dokonując dowolnej i nieopartej na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału dowodowego, oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań świadków kwestionując jedynie ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji w zakresie zachowania pozwanej względem powoda, które przybrały postać mobbingu.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań świadków nie podzielił oraz wskazując, w jakim zakresie uznał za wiarygodne stanowisko strony przeciwnej. Sąd Rejonowy w sposób skrupulatny i szczegółowy odniósł się do zeznań poszczególnych świadków wskazując w jakim zakresie były one wiarygodne, a w jakim zakresie przymiotu tego już nie posiadały. Ocena ta została wsparta konkretnymi okolicznościami, które czyniły dane zeznania przydatnymi dla sprawy bądź nie. Sąd Rejonowy wyjaśnił dlaczego nie zasługiwały na uwzględnienie zeznania pozwanego oraz świadków: M. G., A. M., A. D., A. F., w zakresie twierdzeń, że powód nie był uczciwym, kompetentnym, dobrze wykonującym powierzone mu obowiązki pracownikiem, a ponadto nie był życzliwy w stosunkach z klientami i innymi pracownikami, którzy mieli predyspozycje do pełnienia funkcji, w tym kierowniczych. Sąd Rejonowy dokonując oceny dowodów w postaci zeznań poszczególnych świadków zwrócił uwagę na więzi świadków oraz charakter ich występowania w sprawie. Wskazał, że w opozycji do powyżej wskazanych zeznań świadków znajdują się dowody z pozytywnych ocen okresowych powoda jako pracownika oraz jego liczne awanse. Dodatkowo, powyższe zeznania są niezgodne z zeznaniami świadków, którym Sąd Rejonowy dał wiarę w całości. Ponadto Sąd Rejonowy wyczerpująco wytłumaczył, z jakich przyczyn nie dał wiary zeznaniom M. G., A. M., A. D., co do tego jak wyglądały stosunki służbowe pomiędzy powodem a M. G. i A. M., podnosząc, że powyższe zeznania są sprzeczne z zeznaniami innych świadków. Dodatkowo, za wzmocnieniem stanowiska Sądu Rejonowego przemawia fakt, że M. G. miał negatywne nastawienie do powoda oraz do jego awansu na stanowisko kierownicze, o czym świadczą zeznania E. K.. Również A. M., która nie mając wcześniej doświadczenia w branży zoologicznej od razu zaczęła pełnić funkcję kierowniczą, w sposób nieuzasadniony „przesunęła” powoda do innego sklepu, co wpłynęło na przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że dokonana przez nią ocena pracy powoda nie jest wiarygodna. Dodatkowo, w obliczu problemów gospodarczych u skarżącej oraz polityki działania pozwanej sprowadzającej się do osiągnięcia zamierzonych celów poprzez narzucanie parametrów sprzedaży oraz wymaganie ich osiągnięcia ugruntowała stanowisko Sądu Rejonowego, że takie zachowania skarżącej z czasem mogły przybierać formę mobbingu.

Zauważyć należy, że w uzasadnieniu apelacji zostały przytoczone wybrane fragmenty twierdzeń pozwanej i świadków: M. G., J. W. (1), E. K., J. W. (2) o treści korzystnej dla skarżącej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez tych samych powołanych przez skarżącego świadków oraz przez stronę przeciwną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Okręgowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Ta zaś w sposób jednoznaczny wskazywała, iż stosowane względem powoda zachowania przelozonych skutkujące poczucie beznadziejności i braku przydatności zawodowej powoda nie mieściły się w ramach uregulowanego w kodeksie pracy stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny prawnej zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym dokumentów, których prawdziwość nie była kwestionowana przez strony, zeznań stron oraz świadków: E. K., E. G., J. W. (1), J. W. (2), A. C., A. P. J. R., K. P. D. I. K., M. G., A. M., A. D., A. F.. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący i logiczny uargumentował przyczyny, dla których nie dał wiary zeznaniom M. G. w zakresie, w jakim zaprzeczał, że dopuszczał się względem powoda mobbingu polegającego na uporczywym i długotrwałym nękaniu oraz zastraszaniu, które wywołało u powoda zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, uczucie poniżenia lub ośmieszenia i izolacji. Zeznania wyżej wskazanego świadka nie korespondują z pozostałym materiałem dowodowym, któremu Sąd Rejonowy dał wiarę. Podkreślenia wymaga, że o ile wydawanie poleceń oraz uwag i wskazówek dotyczących wykonywania obowiązków skierowanych do pracownika przez przełożonego mieści się w ramach stosunku pracy, to obwinianie powoda, postrzeganie jako nieodpowiedniego pracownika do zajmowania poszczególnej funkcji, niezasadne podważanie jego kompetencji i umiejętności, nie powinno mieć miejsca. Pracodawca jest uprawniony do korzystania z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez zatrudnione osoby. Jednakże w zakresie swoich uprawnień pracodawca powinien powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność podwładnego. Wbrew twierdzeniom skarżącej zasadne jest przyjęcie, że zachowanie pozwanej nie mieściło się w zakresie przysługujących jej uprawnień kierowniczych i nadzorczych nad wykonywaniem pracy przez podległego powoda i stanowiło mobbing.

W tym miejscu należy odnieść się do treści przepisu kodeksu pracy dotyczącego mobbingu. Stosownie do art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94³ § 3 k.p.).

Stwierdzić należy, iż dla uznania określonego zachowania za mobbing w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (wyrok SA w Poznaniu z dnia 22 września 2005 roku; III APa 60/05; Lex nr 215691).

Choć nawet jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, to jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwielokrotnieniu takich działań. Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszania i beznadziejności sytuacji (zob. wyr. SA w Gdańsku z 5.7.2013 r., III APa 10/13, L.).

Na podstawie analizy art. 94³ § 2 i 3 k.p. należy wywnioskować, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. W szczególności sąd, oceniając, czy okres nękania lub zastraszania jest długotrwały, powinien rozważyć, czy był on na tyle długi, aby mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Za uznaniem długotrwałości takiego oddziaływania na pracownika przemawia także ustalenie, że spowodowało ono rozstrój zdrowia, o którym stanowi art. 94³ § 3 k.p. Duża intensywność i uporczywość tych zachowań może bowiem skłaniać do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia (por. wyr. SN z 17.1.2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, Nr 5–6, poz. 58).

W piśmiennictwie podnosi się, że mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osobom, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne „wyniszczenie” pracownika. Szczególnie ważny jest w tym przypadku aspekt zdrowotny całego zagadnienia, co odróżnia zjawisko mobbingu od zwyczajnego konfliktu. Pod wpływem mobbingu osoby poszkodowane zostają zepchnięte w beznadziejność, bezradność oraz tracą możliwość obrony (por. W.Cieślak, J. Stelina „Mobbing - próba definicji i wybrane zagadnienia prawne”, Palestra 2003/9-10/72, A.Szałkowski „Problem Mobbingu w stosunkach pracy”, PiZS 2002/9/2, H.Szewczyk „Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy”, PiZS 2002/6/2).

Do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogróżki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika. Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 roku; II PK 112/06; OSNP 2008/1-2/12). Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją, lub że nie stanowią one mobbingu, względnie że wynikają one z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika. Oznacza to, iż to na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy odnośnie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na jego zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego pewnych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 roku; II PK 33/05).

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, iż szereg sytuacji mających miejsce podczas zatrudnienia powoda na stanowisku p.o. zastępcy kierownika, a następnie zastępcy kierownika w pozwanej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...) w W. w konsekwencji stanowiło podstawę do przyjęcia, że doszło do stosowania mobbingu. O braku jego kompetencji oraz niewywiązywaniu się z powierzonych powodowi obowiązków kierowniczych w żadnej mierze nie mogło przesądzać wynikające z problemów gospodarczych słabe zatowarowanie sklepów. Podobnie w świetle problemów pozwanej ocena sprzedaży i stawiane wymagania oraz narzucane ogólnie parametry sprzedaży były nieuzasadnione. Dodatkowo relacja, jaka się ukształtowała pomiędzy powodem a przełożonymi doprowadziła do poczucia zaniżonej oceny przydatności zawodowej powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego M. G. jak i A. M. dopuszczali się względem powoda nieuzasadnionych zachowań, które wywoływały u M. B. (1) poczucie lęku, zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia i ośmieszenia. Działania te przybierały postać zarzucania powodowi bezpodstawnie świadczenia pracy niewłaściwej jakości, częstych zmian czynności do wykonania, podważania jego umiejętności zawodowych. M. G. dopuszczał się względem powoda używania nieodpowiednich i obraźliwych słów, ignorowania, sarkazmu. Powód był celem częstej krytyki, publicznego upokarzania, przedmiotowego traktowania, dyskredytowania na oczach innych pracowników oraz klientów, co wiązało się z ośmieszeniem powoda. Dotychczasowe kompetencje powoda były pomniejszane, co przejawiało się

kierowaniem do niego niejednoznacznych, sprzecznych poleceń, często sprzecznych z etyką i zasadami współzycia społecznego. Prośby powoda o udzielenie pomocy były ignorowane i nie spotykały się z przychylnym stanowiskiem przełożonych, którzy wyznaczali mu niemożliwe do wykonania prace. Nie doceniano wysiłków powoda. Powód który rozpoczął prace jako sprzedawca, następnie starszy sprzedawca – kasjer, potem doradca klienta, a od 1 grudnia 2012 roku pełniący obowiązki zastępcy kierownika, a od marca 2013 roku zastępca kierownika – spotykał się z częstymi zarzutami nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych, co wiązało się z podważaniem jego kompetencji, umiejętności oraz kwalifikacji zawodowych. M. G. niejednokrotnie używał wobec powoda słów obraźliwych i poniżających dla powoda i pomimo świadomości trudnej sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa bezpodstawnie zrzucił odpowiedzialność na powoda za zbyt niskie jego zdaniem wyniki sprzedaży. Wielokrotnie powód był straszony zwolnieniem z pracy. M. G. grożąc rozwiązaniem stosunku pracy wywierał presję na powodzie, aby ten donosił na innych pracowników, a ponadto obciążał powoda swoimi obowiązkami.

W wyniku długotrwałego zachowania pozwanej od 8 października 2013 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z przyczyn złego stanu psychicznego – zaburzeń adaptacyjnych o charakterze przedłużonej reakcji depresyjnej. U powoda pojawiły się zaburzenia adaptacyjne o charakterze przedłużonej reakcji depresyjnej, rozpoznawane w przypadku wystąpienia objawów cierpienia i dyskomfortu psychicznego oraz utrudnionego funkcjonowania wskutek stresujących przeżyć; zaś za takie można uważać uporczywe i długotrwałe nękanie i zastraszanie w pracy, powodujące zaniżenie jego przydatności zawodowej, uczucie poniżenia, ośmieszenia oraz izolacji. Zarówno na podstawie opinii biegłego jak i zeznań świadków Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że w miejscu pracy powoda pojawił się czynnik stresogenny, który w konsekwencji doprowadził do wystąpienia stwierdzonych u powoda zaburzeń adaptacyjnych, co prowadzi do wniosku, że powód był mobbowany. Wobec powyższego wprost z opinii biegłego sądowego wynika, że istniał związek przyczynowy pomiędzy zachowaniem przełożonych powoda a powstaniem u niego szkody (art. 415 k.c.). Objawy zaburzeń adaptacyjnych u powoda rozwijały się stopniowo, jako odpowiedź na czynnik stresogenny, a ich nasilenie nastąpiło w dniu 8 października 2013 roku. Z opinii biegłego sądowego wynikało również, że powyższy czynnik był jedynym, który mógłby spowodować stwierdzone zaburzenia tj. zaburzenia psychosomatyczne: bezsenność, bóle głowy, wymioty, które wpływały na samopoczucie i rozmiar cierpienia M. B. (1). Zaburzenia te postrzegane w powiązaniu z zaburzeniami adaptacyjnymi, które również nie wystąpiłyby bez czynnika zewnętrznego - stresującego stanowiły skutek działania przełożonych powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej oceny dowodów zasadnie przyjmując, że powód doznał rozstroju zdrowia psychicznego skutkującego długotrwałym uszczerbkiem na zdrowiu w wysokości 5 % na skutek stosowania wobec niego mobbingu przez przełożonych w miejscu pracy powoda. Działania i zachowania pozwanej doprowadziły do wykonywania pracy przez powoda w coraz większym stresie, co łączyło się z tym, że przestał on widzieć pozytywne aspekty pracy, pojawiła się u niego niechęć do jej wykonywania, co następnie przełożyło się na brak efektywności. Dodatkowo powód miał bóle głowy, mdłości, wymioty, problemy ze snem i koncentracją, brak motywacji do działania, nadto był roztargniony i rozdrażniony, co skutkowało koniecznością zażywania odpowiednich leków. Ponadto u powoda pojawiły się zaburzenia adaptacyjne o charakterze przedłużonej reakcji depresyjnej, rozpoznawane w przypadku wystąpienia objawów cierpienia i dyskomfortu psychicznego oraz utrudnionego funkcjonowania wskutek stresujących przeżyć. Bezpośrednią i wyłączną przyczyną przedmiotowych zaburzeń powoda było skierowane przeciw niemu uporczywe i długotrwałe nękanie i zastraszanie go przez przełożonych. Skutkiem takiego zachowania przełożonych M. G. i A. M. było zaniżenie przydatności zawodowej powoda, uczucie poniżenia, ośmieszenia oraz izolacji. Stanowiące reakcję na doznane przeżycia zaburzenia psychosomatyczne powoda należy postrzegać w związku ze stwierdzonymi zaburzeniami adaptacyjnymi. Wobec powyższego zasądzona przez Sąd pierwszej instancji kwota w wysokości 10.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu względem powoda wydaje się być adekwatna i w pełni uzasadniona do wysokości poniesionego uszczerbku na zdrowiu.

Co prawda skarżąca wskazywała w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, że w przedsiębiorstwie obowiązywał Kodeks wartości, niemniej został on wprowadzony w trakcie pracy powoda i obowiązywał od 2013 roku, a wskazane w Kodeksie wartości odpowiednich regulacji nie zawiera żadnych procedur antymobbingowych.

Wobec powyższego skarżąca nie przedstawiła żadnych dowodów na istnienie skutecznych procedur przeciwdziałania mobbingowi, również osobowe źródła dowodowe nie pozwalają na stwierdzenia ich istnienia.

W konsekwencji nie sposób zgodzić się z zarzutami apelacji, że na skutek zachowania skarżącej w spornym okresie nie doszło do pogorszenia się stanu zdrowia powoda. W świetle art. 415 k.c., statuującego zasadę odpowiedzialności odszkodowawczej umożliwiając nałożenie obowiązku naprawienia szkody na podmiot, który wyrządził ją ze swojej winy, który w powiązaniu z art. 300 k.p. umożliwia jego zastosowanie również na gruncie prawa pracy należy stwierdzić, że na gruncie rozpoznawanej sprawy szkoda powoda powstała na skutek bezprawnego działania skarżącej. Rozwiązanie w dniu 5 sierpnia 2014 roku umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. przez powoda, który jako przyczynę wskazał zachowanie przełożonych M. G. oraz A. M. polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu, czym powodowało zaniżenie przydatności zawodowej powoda, uczucie poniżenia, ośmieszenia oraz izolacji, pozwala na przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że stanowiło reakcję powoda na zaistniałą sytuację w pracy i negatywny stosunek wobec powoda. Powyższy stanowi podstawę do uznania, że zachowania skarżącej pozostawały w związku przyczynowo – skutkowym z rozwiązaniem przez powoda stosunku pracy u skarżącej.

Również zarzut apelacji dotyczący naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia w zakresie dotyczącym stosowania przez skarżącą mobbingu wobec powoda oraz odmowy przez ten Sąd wiarygodności i mocy dowodowej pozostałym dowodom zgłoszonym w sprawie w świetle powyższych rozważań nie mógł się ostać. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji w sposób pełny i wyczerpujący dokonując oceny materiału dowodowego uargumentował, przyczyny dla których odmówił wiary zeznaniom części świadków jednocześnie dając wiarę innym o czym była mowa wyżej. Stosownie do art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Zgodnie z powyższym, sąd jest zobowiązany do wyjaśnienia motywów podjętego rozstrzygnięcia w sposób umożliwiający przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. Jeśli uzasadnienie nie zawiera wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia poprzez ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej lub wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, wówczas orzeczenie podlega uchyleniu, zaś sprawa zostaje przekazana do ponownego rozpoznania (wyrok Sądu Najwyższego z 26 lipca 2007 r., V CSK 115/07, Legalis nr 85646).

Z analizy art. 328 § 2 k.p.c. wynika, że punktem wyjścia dla przedstawienia w pisemnych motywach wyroku materialnoprawnej koncepcji rozstrzygnięcia sprawy powinny być prawidłowo poczynione ustalenia faktyczne. Ustalenia muszą zaś odpowiadać postulatowi jasności i kategoryczności. W uzasadnieniu wyroku musi znaleźć odzwierciedlenie dokonany wybór dowodów, które stanowiły podstawę zrekonstruowanych faktów (podstawę faktyczną rozstrzygnięcia), a także wybór określonych przepisów, będących jego podstawą prawną, ustalenie w drodze wykładni ich znaczenia oraz zastosowanie norm prawnych w związku z poczynionymi ustaleniami faktycznymi (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 20 kwietnia 2016 r. II PK 96/15, Legalis nr 1472782). Uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego w części dotyczącej stosowania przez M. G. i A. M. mobbingu wobec powoda oraz w części zawierającej podanie przyczyn, dla których Sąd Rejonowy odmówił mocy dowodowej i wiarygodności pozostałym dowodom w sprawie spełnia powyżej przedstawione kryteria jasności, przejrzystości i kategoryczności.

Na uwzględnienie nie zasługują również kolejne dwa zarzuty, w których skarżąca podniosła, że Sąd pierwszej instancji naruszając art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. nie dopuścił zgłoszonych prawidłowo dowodów z opinii kolejnego biegłego sądowego – psychologa oraz dowodu z opinii jednego z wymienionych instytucji. W myśl art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Zgodnie z art. 217 § 2 k.p.c. Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo

że występują inne wyjątkowe okoliczności. Również sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (art. 217 § 3 k.p.c.).

Dopuszczony w sprawie dowód z opinii podstawowej oraz uzupełniającej biegłego psychiatry K. S. stanowił podstawę do dokonania ustalenia stanu faktycznego przez Sąd pierwszej instancji. Opinia biegłego sądowego psychiatry dała podstawę do stworzenia jasnego obrazu miejsca pracy powoda. Nie budzi wątpliwości Sąd Okręgowy, że wskazuje ona wprost na stosowanie wobec powoda mobbingu przez przełożonych, co skutkowało powstaniem szkody w postaci długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. Zawarte w niej wnioski logicznie wypływają z przeprowadzonego badania, którego przedmiotem była rozmowa kontrolowana z powodem oraz analiza dokumentacji medycznej i akt sprawy. Opinia biegłego sądowego psychiatry sporządzona zgodnie z wymaganiami fachowości i niezbędną wiedzą w zakresie stanowiącym jej przedmiot, jest wyczerpująca, spójna, konsekwentna i rzetelna, wobec czego brak jest jakichkolwiek okoliczności, jakie stanowiłyby podstawę do jej podważenia. Wskazać należy, że niezadowolenie strony, dla której wydana opinia stała się niekorzystna nie może przesądzać o jej podważeniu w przypadku braku jakichkolwiek argumentów, które spowodowałyby zdyskredytowanie opinii biegłego psychiatry.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy prawidłowo zgodnie z przepisami proceduralnymi oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z kolejnych opinii biegłych, instytutu uznając, iż nie wniosłoby to do sprawy już niczego nowego. Badanie psychologiczne powoda nie wpłynęłoby na rozpoznanie zaburzeń powoda i określenie uszczerbku na zdrowiu, w związku z czym w żadnym stopniu nie rzutowałoby na kształt sporządzonej przez biegłego sądowego psychiatry opinii. Również na etapie postępowania apelacyjnego dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego psychologa oraz instytutu nie było potrzebne, ponieważ nie prowadziłyby do wyjaśnienia nowych okoliczności w przypadku, gdy okoliczności sporne w sprawie zostały w sposób pełny wyjaśnione w dopuszczonej opinii biegłego sądowego psychiatry. Sąd ma obowiązek dopuszczenia dowodu z opinii biegłych lub z opinii instytutu, jeżeli zachodzi taka potrzeba, która pojawia się wówczas, gdy przeprowadzona już opinia zawiera istotne luki, jest nieprzekonująca, niekompletna, pomija lub wadliwie przedstawia istotne okoliczności, nie odpowiada na postawione tezy dowodowe, jest niejasna, nienależycie uzasadniona lub nieweryfikowalna. Sąd nie jest zobowiązany do dopuszczenia dowodu z opinii kolejnego biegłego czy też opinii instytutu tylko z tej przyczyny, że dotychczasowa opinia była dla strony niekorzystna (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 13 stycznia 2016 r. V CSK 262/15, Legalis nr 1460401). W ocenie Sądu Okręgowego powyższa sytuacja nie miała miejsca w realiach rozpoznawanej sprawy, ponieważ sąd uzyskała od biegłego sądowego psychiatry wiadomości specjalne niezbędne do merytorycznego i prawidłowego orzekania to nie zachodziła potrzeba żądania ponowienia lub uzupełnienia tego dowodu poprzez dopuszczenie dowodów z opinii biegłego sądowego psychologa czy instytutu. Wobec powyższego Sąd oddalił wnioski pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii Instytutu (...) Wojskowego Instytutu Medycyny Lotniczej w W. albo Centralnego Instytutu Ochrony Pracy w W. albo Instytutu (...) w K. oraz o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego psychologa.

Wobec powyższego, mając na uwadze sposób, w jaki skarżąca dążyła do osiągnięcia zamierzonych celów - na przykład poprzez stawianie pracownikom, w szczególności kadrze kierowniczej, wymogów uzyskania nierealnych wyników sprzedaży, które z racji istniejących braków towaru w sklepach nie były możliwe do osiągnięcia – oraz to, jaki miało to skutek zdrowotny dla pracownika, stwierdzić należy, że powód skutecznie wykazał iż względem niego był stosowany mobbing, zaś pracodawca nie wykazał okoliczności przeciwnych. Skarżąca nie wprowadziła jakichkolwiek procedur antymobbingowych, a obowiązujący od 2013 roku Kodeks przedstawiał jedynie wartości kluczowe pożądane w miejscu pracy.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał prezentowaną w apelacji argumentację za chybioną, a przez to nie mogącą wywołać zamierzonego skutku instancyjnego. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i trafnie wywiódł, iż powództwo podlegało oddaleniu. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie, w świetle obowiązujących przepisów prawa nie było uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

W punkcie drugim wyroku Sąd Okręgowy zasądził od skarżącej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na rzecz M. B. (1) kwotę 1.350,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję na podstawie art. 98 k.p.c. statuującego zasadę odpowiedzialności za wynik sprawy. Skarżąca przegrała sprawę w całości, w związku z czym powinna zwrócić stronie przeciwnej poniesione przez nią koszty. Na koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym złożyło się wynagrodzenie powoda reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika będącego adwokatem, którego wysokość ustalono w oparciu o § 2 pkt.5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.) uwzględniającego zmiany obowiązujące od 27 października 2016 roku.

P.: Sędziowie:

A.M.