

Sygn. akt VIII *Pa* 201/19

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 marca 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>Sędzia Jolanta Łanowy-Klimek</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Grzegorz Tyrka</b> <b>del. Magdalena Kimel (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 12 marca 2020r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. K. (K.)

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w G.

**o** zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 19 lipca 2019 r. **sygn. akt** IV P 600/18

1) oddała apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (-) sędzia Grzegorz Tyrka

## UZASADNIENIE

M. K. wniósł pozew przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w G. o zasądzenie kwoty 22.000 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia spowodowany na skutek stosowania wobec niego mobbingu, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu. W uzasadnieniu żądania wskazał, że na budowie w D. jego przełożony podejmował działania mające na celu zdyskredytowanie powoda w oczach współpracowników poprzez podważanie jego kompetencji zawodowych i zakazywanie mu pracy w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo zwracał powodowi uwagi używając wulgaryzmów lub wydając krzykiem polecenia służbowe. Powód nie mógł pracować na budowie tyle godzin, co inni pracownicy, nie otrzymał premii świątecznej w kwocie 100 euro. Natomiast gdy na skutek mobbingu doznał bardzo wysokiego ciśnienia, to nie mógł liczyć na pomoc ze strony pracodawcy i musiał za wizytę u lekarza

zapłacić z własnych pieniędzy. Takie zachowania przełożonego powoda, które miały miejsce codziennie, doprowadziły do zaniżonej oceny przydatności zawodowej powoda, na skutek czego powód stał się małowówny, przygnębiony i zacofany. Przełożony powoda odnosił się w sposób niewłaściwy w zasadzie przez cały jego okres pobytu w D., co odbiło się negatywnie na zdrowiu powoda. W konsekwencji wystąpiły u powoda problemy zdrowotne, wysokie ciśnienie, odczuwanie leków, duszności, budzenie w nocy, zaburzenia snu oraz kołatanie serca. Powód obawiał się, że dostanie zawału. Stan zdrowia powoda wpłynął również negatywnie na relacje z członkami rodziny, powód zaczął tracić kontakt z żoną i dziećmi, wobec których stał się obojętny. W związku z tym powód udał się do (...), do której uczęszcza obecnie regularnie i zażywa leki antydepresyjne.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Zaprzeczyła, aby w stosunku do powoda stosowany był mobbing. W ocenie pozwanej powód nie przedstawił żadnego dowodu na potwierdzenie rzekomego nieprawidłowego zachowania ze strony pracowników pozwanego. Nie bez znaczenia dla ustalenia przebiegu pracy powoda u pozwanego ma konfliktowy i roszczeniowy charakter powoda. Powód nie potrafił nawiązać kontaktu ani współpracy z innymi pracownikami oraz nie podporządkowywał się poleceniom służbowym, co rodziło napięcie. Powód wielokrotnie kwestionował wydane mu polecenia służbowe, lub je ignorował. Myli on krytyczną ocenę jego pracy, jaką zgłaszał przełożony, od subiektywnego przekonania, że oceny te miały charakter poniżający i dyskryminujący. Ponadto pozwany nigdy nie zobowiązywał się wobec powoda, że będzie obligował go do pracy w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo oczekiwanie od pracodawcy zatrudniania w godzinach nadliczbowych, nie może zostać zakwalifikowane jako mobbing. Ostatecznie pozwana wskazała, że dokumentacja medyczna powoda wskazuje, że powód już przed przystąpieniem do pracy na budowie w D. cierpiał na nadciśnienie i problemy z kołataniem serca. Nic ma dlatego związku pomiędzy pogorszeniem się stanu zdrowia powoda, a przebiegiem zatrudnienia u pozwanego.

Wyrokiem z dnia 19 lipca 2019 roku, Sąd Rejonowy w Zabrzu oddalił powództwo zasądzając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że powód M. K. był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 5 czerwca 2005 r. na stanowisku montera.

Od 21 lipca 2016 r. powód, zgodnie z zawieranymi aneksami do umowy o pracę, świadczył pracę dla pozwanego na budowie w D. (Niemcy).

W dniu 30 listopada 2017 r. powodowi wręczono wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej miejsca pracy (budowa w D.) i otrzymywanego wynagrodzenia (9,5 euro za godzinę). Jako przyczynę wskazano zmniejszenie personelu montażowego na budowie w D., w związku z zakończeniem większości prac montażowych oraz przejścia z montażu zasadniczego w okres rozruchowy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód nie przyjął proponowanych mu warunków pracy, w związku, z czym umowa o pracę rozwiązała się z dniem 28 lutego 2018 r. Powód pracował w D. w okresie biegu 3 miesięcznego wypowiedzenia.

Powód w czasie zatrudnienia w D. pracował przy wykonywaniu różnych projektów (pod różnymi firmami wykonawczymi), na jaki była podzielona ta budowa. Od połowy 2017 r. powód został skierowany do prac, gdzie kierownikiem powoda został A. R.. Mistrzem (...) był P. K.. Zadania dla powoda wyznaczał zarówno kierownik, jak i mistrz budowy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód w trakcie zatrudnienia na budowie w D. nie skarżył się innym pracownikom na to jak jest traktowany przez przełożonych. Każdego dnia trzy razy dziennie odbywały się zbiórki wszystkich pracowników, na którym przydzielano zadania do wykonania. Zdarzało się, że kierownik R. wydawał głośno polecenia, gdyż kierował je do 60 pracowników. Zdarzało się, że pracownicy używali wulgaryzmów, pracownicy uważają to za rzecz normalną na budowie. A. R. zdarzało się używać wulgaryzmów w rozmowie z pracownikami, którzy naruszali zasady bezpieczeństwa pracy. Kierownik nie używał wulgaryzmów w rozmowie z powodem, nie wydawał mu również poleceń krzykiem. Współpraca pomiędzy A. R., a powodem układała się normalnie, powód był traktowany, tak jak każdy

inny pracownik. Nikt nie podważał kompetencji zawodowych powoda. Pracownicy odbywali z powodem normalne rozmowy.

Ustalono ponadto, że na jednej ze zbiórek kierownik zakomunikował pracownikom, że powód jest w okresie wypowiedzenia i będzie pracował krócej. Kierownik w okresie wypowiedzenia powoda przydzielił mu mniejszą ilość godzin pracy w godzinach nadliczbowym, uzasadniając to brakiem pracy dla powoda. Przydzielenie powodowi dodatkowej pracy spowodowałoby zabranie zadań innym pracownikom, które już te zadania realizowali.

Nigdy nie odmówiono powodowi udzielenia pomocy lekarskiej. Powód korzystał z pomocy lekarza w D., którą sam opłacił.

Sąd I instancji oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego ds. psychiatrii i kardiologii mając na uwadze, że zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na wydanie rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu, a dowód z opinii biegłych nie ma rozstrzygającego znaczenia, wobec stwierdzenia braku stosowania wobec powoda mobbingu.

Sąd Rejonowy oddalił również wniosek o przesłuchanie żony powoda L. K. (1). Świadek nie była obecna w miejscu pracy powoda i jej wiedza o ewentualnych działaniach mobbingowych pochodziła wyłącznie od powoda. Wyjaśnił, iż przesłuchani zostali wszyscy świadkowie zawnioskowani przez powoda, którzy byli jego bezpośrednimi współpracownikami i na tej podstawie dokonane zostały ustalenia faktyczne.

Sąd I instancji podkreślił, że dowód z przesłuchania powoda nie dawał podstaw do tego by przyjąć, że pracownicy pozwanej stosowali wobec powoda mobbing. Zaznaczył, że zeznania powoda miały bardzo emocjonalny charakter i zawierały informacje nieistotne z punktu widzenia sprawy o mobbing. Sąd uwzględnił je w zakresie, w jakim były one zbieżne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Zdaniem Sądu Rejonowego na stan psychiczny powoda niekorzystnie wpłynęła decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu mu warunków zatrudnienia. Powód, jako wieloletni pracownik, któremu brakowało 6 lat do emerytury, liczył na dalsze atrakcyjne zatrudnienie u pozwanej, wyjazd na kontrakt do Wielkiej Brytanii lub Gujany Francuskiej, dlatego też ciężko odczuł zaproponowaną mu zmianę miejsca pracy. Miał wówczas obawy, co do swojej przyszłości, co wynika wprost z dołączonej do pozwu dokumentacji lekarskiej.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji zważył, że powództwo w zakresie dotyczącym zadośćuczynienia za nic zasługiwało na uwzględnienie, albowiem Sąd nie podzielił twierdzeń strony powoda, że był wobec niego stosowany w miejscu pracy mobbing.

i

Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 94 §2 k.p., z którego wynika, że mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Wyjaśnił, że przepis art. 94' §1 w zw. z §2 k.p., wprowadza prawną ochronę pracownika przed groźbą doznania od pracodawcy - jako osoby fizycznej czy jako jednostki organizacyjnej działającej przez osoby nią zarządzające - bądź ze strony przełożonych lub szeregowych członków załogi - specyficznie agresywnych działań lub zachowań, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujących u niego skutki opisane w tym przepisie. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne przy tym jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez odpowiednio długi okres, co wyklucza czyny o charakterze jednorazowym. Rodzaj wrogich zachowań zaliczanych do działań o charakterze mobbingowym może być bardzo różnorodny, przykładowo może obejmować naruszanie szeroko rozumianych warunków pracy, izolację i odmowę komunikacji, naruszanie osobistej godności oraz przemoc werbalną i fizyczną. Ze względu na charakter owych praktyk, znamionujących się nie tylko powtarzalnością i dłuższym czasem trwania, lecz również szczególnym celem, nakierowanym najpierw na naruszenie

osobistej godności pracownika, a następnie jego izolowanie wśród załogi i w końcu doprowadzenie do wyeliminowania z jej składu niezależnie od tego, czy nastąpi to formalnie przez wymuszone odejście, czy też przez zwolnienie z pracy - chodzi tu jedynie o zachowania umyślne i podejmowane z zamiarem szkodenia zainteresowanemu (Goździewicz G., Komentarz do art. 943 kodeksu pracy, w: R. Celeda, E. Chmielek - Lubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.)

Sąd I instancji zważył, że pracownik poddawany działaniu mobbingu jest obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>1</sup> §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 (M. Zielenicki: komentarz do art. 94<sup>1</sup> kodeksu pracy, w: U. Jackowiak (red.): Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza 2004, wyd. IV)

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że 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 etc. (R. P.: Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w pracy, Przegląd Sądowy 2004, nr 5, s. 122 i nast.).

Niezależnie od powyższego, zdaniem Sądu nic wystarczy ogólne zarzucenie pracodawcy działań polegających na mobbingu, bowiem pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go ciężar ich udowodnienia (wyrok SN z 6 grudnia 2005 r. III PK 94/05). W sprawach dotyczących mobbingu obowiązują bowiem ogólne reguły dotyczące procesu, a zatem zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie SN z dnia 24 maja 2005r. II PK 33/05). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (tak w wyroku SN z 5 grudnia 2006 roku II PK 112/06/).

Sąd i instancji wyjaśnił po nadto, że postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej składa się z dwóch etapów. W pierwszym Sąd ustala, czy pracownik został poddany

mobbingowi, tzn. czy zostały spełnione przesłanki ustawowa określone w art. 94 § 1 k.p.

Drugi etap postępowania dowodowego zależy od roszczeń, z jakimi występuje powód. Art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. przyznaje pracownikowi, który wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od pracodawcy. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Roszczenie o zadośćuczynienie nie jest bowiem uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, lecz skutkami w postaci rozstroju zdrowia.

Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszenia i beznadziejności (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 5 lipca 2013r., III APa 10/13). Jednocześnie dla przyjęcia zaistnienia zjawiska mobbingu konieczna jest obiektywizacja oceny zachowań kwalifikowanych jako mobbing. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności mobbingowej (Kodeks pracy. Komentarz pod red. A. Sobczyka. Wydawnictwo C.H.Beck2015).

Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że zjawisko to rzeczywiście występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności

zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach.

W ocenie Sądu I instancji przeprowadzone postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie nie wykazało, że powód był długotrwale poddany mobbingowi ze strony pracowników pozwanego, w tym kierownika A. R.. Ocena powoda, co do sytuacji wskazanych w pozwie zdaniem Sądu jest zupełnie subiektywna.

Sąd Rejonowy wskazał w pierwszej kolejności na brak konsekwencji ze strony powoda, jeśli chodzi o okres w jakim miał być stosowany mobbing. W pozwie wskazano, że był to cały okres zatrudnienia na budowie w D., natomiast powód podczas przesłuchania stwierdził, że mobbing zaczął się od jego zwolnienia z pracy.

Zdaniem Sądu I instancji potwierdza to, że powód odbiera wręczone mu wypowiedzenie negatywnie i z tym związane jest ewentualne pogorszenie się jego stanu psychicznego. Podkreślono, że powód zeznał również, że „ja źle się czułem psychicznie w związku z wypowiedzeniem”. Zdaniem Sądu trudno również nawet zakwalifikować przedstawiane przez powoda zachowania mobbingowe jako uporczywe, skoro miały one miejsce wyłącznie w 3 miesięcznym okresie wypowiedzenia, a powód miał sporadyczny kontakt z A. R. na zebraniach pracowników.

Sąd I instancji zważył również, że świadkowie nie potwierdzili, aby przełożony zwracał się do powoda w sposób nieodpowiedni, aby był on izolowany z zespołu pracowników. Za izolowanie nie może być uznane przydzielanie powodowi różnych zadań do wykonania, w tym łącznie z innym pracownikiem, czy zmniejszenie liczby godzin nadliczbowych. To pracodawca decyduje o przydzieleniu pracy, a także o jej wymiarze. Nic przysługuje pracownikowi roszczenie o wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, nawet jeśli wcześniej jakie sytuacje występowały i ląka pracę świadczą inne osoby zatrudnione. Sąd nie może wpływać na tą sferę kierowniczych uprawnień pracodawcy. To pracodawca ostatecznie decyduje, jakie obowiązki pracownik ma realizować. Zdaniem Sądu Rejonowego odczucia powoda w tym zakresie są zupełnie subiektywne.

Dodatkowo Sąd I instancji wskazał, że powód nie wykazał nawet, że brak pracy w godzinach nadliczbowych był jakąś formą szykany. To samo dotyczy się braku wypłaty premii świątecznej, co nawet jeśli rzeczywiście miało miejsce, trudno zdaniem Sądu uznać za formę mobbingu. Byłaby to też sytuacja jednorazowa.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na to, że w pozwie wskazano, że na powoda krzyczano. Świadkowie nie potwierdzili również tej okoliczności. Powód podczas przesłuchania zeznał, że krzyków nie było, tylko pracownicy się do niego nie odzywali, a następnie zeznał, że kierownik R. zawsze krzyczał. Zdaniem Sądu nic ma zatem konsekwencji w zeznaniach powoda. Brak odzywania się do powoda nie znalazł także potwierdzenia w zeznaniach powołanych przez powoda świadków. Świadek T. M. wskazał wprawdzie, że zdarzało się, aby kierownik R. krzyczał, jednak robił to w stosunku do ogółu pracowników, a nie bezpośrednio na powoda. Powód ten fakty potwierdził.

Sąd I instancji wskazał również, że powód nie wykazał aby A. R. nazywał go nieudacznikiem przy wszystkich współpracownikach. Co więcej powód w trakcie pracy nie żalił się współpracownikom, że jest mobbingowany czy niewłaściwie traktowany. Tego faktu nie zgłosił również pracodawcy. Powód nie wykazał również, aby pozwana odmówiła udzielenia mu pomocy lekarskiej. Zdaniem Sądu Rejonowego powód w tym zakresie czyni pozwanej zarzut, że musiał z własnych środków opłacić wizytę lekarza w związku z domniemanymi czynnościami mobbingującymi. W żadnym wypadku nie można tej sytuacji uznać za mobbing.

Z tych względów Sąd I instancji oddalił powództwo.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 §1 i 3 kp ustalając ich wysokość w oparciu o §2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. (Dz.U. z 2015 poz. 1804, ze zm.).

***Apelację od wyroku wywiódł powód.***

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 217 w zw. z art. 227 k.p.c poprzez niesłuszne oddalenie wniosku dowodowego o przesłuchanie świadka żony powoda L. K. (1) uznając, iż posiada ona informacje jedynie od powoda, podczas gdy świadek ten kontaktowała się bezpośrednio z pracownikami pozwanej (kadrami) oraz Państwową Inspekcją Pracy w sprawie zatrudnienia powoda, ponadto jako osoba najbliższa zaobserwowała zmiany, które wystąpiły na tle psychicznym i zdrowotnym u powoda.
2. Naruszenie przepisów prawa procesowego, tj art. 227 w zw. z art. 278 k.p.c poprzez niesłuszne oddalenie wniosku dowodowego o powołanie biegłych sądowych z zakresu psychiatrii i kardiologii i dokonanie samodzielnie przez Sąd ustaleń wymagających wiadomości specjalnych, albowiem ocenie podlegał stan zdrowia, w tym psychicznego powoda.
3. Naruszenie przepisu prawa materialnego tj ar 6 k.c poprzez uznanie, że powód nie wykazał swojego roszczenia, albowiem ocena powoda co do podstaw zgłoszonych roszczeń jest subiektywną oceną przy jednoczesnym pominięciu wniosków dowodowych powoda i oparciu się w całości jedynie na zeznaniach pracowników pozwanej, które z racji aktualnego zatrudnienia mają walor równie subiektywny co zeznania powoda.
4. Błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia polegający na ustaleniu, że powód nie był długotrwale poddany mobbingowi ze strony jego przełożonych, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że mobbing był już stosowany trzy lata przed zwolnieniem powoda na skutek uporczywego niewypłacalną powodowi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, co zaskutkowało zgłoszeniem sprawy przez powoda do PIP oraz zintensyfikowaniem działań polegających na szykanowaniu powoda.
5. Naruszenie przepisu prawa procesowego tj. art. 102 k.p.c poprzez jego niezastosowanie podczas gdy obecna sytuacja majątkowa powoda jest na tyle szczególna, iż znajduje uzasadnienie do nieobciążania go mimo przegranego procesu, tym bardziej iż powód wniósł jedno powództwo, które zostało rozdzielone na trzy odrębne postępowania bez jego woli.

Wskazując na powyższe naruszenia, powód wniósł o:

1. uchylenie wydanego przez Sąd I instancji postanowienia przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w celu uzupełnienia postępowania dowodowego.
2. ewentualnie zmianę orzeczenia poprzez uwzględnienie powództwa w całości,
3. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji powoda w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

Apelacja powoda jest nieuzasadniona.

Sąd I instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał wyczerpujących ustaleń odnośnie stanu faktycznego, a następnie w sposób prawidłowy dokonał oceny zgromadzonego materiału dowodowego z zachowaniem wszelkich reguł oceny dowodów, z uwzględnieniem zasad logiki i doświadczenia życiowego.

Wbrew zarzutom apelacji, Sąd Rejonowy wydając zaskarżony wyrok wyjaśnił wszystkie okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Okręgowy przyjął ustalenia faktyczne poczynione w pierwszej instancji za własne, w konsekwencji czego nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., sygn. II UKN 64/97, opubl. w OSNAP z 1998 Nr 3, poz. 104, z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAP z 1998 Nr 24, poz. 776).

Rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy nie naruszył norm prawa materialnego, jak i zasad postępowania, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji.

Sąd 1 instancji ustalając, iż wobec powoda w czasie zatrudnienia nie był stosowany mobbing, uczynił to w następstwie szczegółowej analizy stanu faktycznego ustalonego w tej sprawie. Sąd Rejonowy odniósł się do każdego zarzutu stawianego przez powoda.

Zgodnie z definicją przyjętą w art. 94<sup>1</sup> § 2 k.p., mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękaniu i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Z ustawowej definicji wynika więc, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego. W orzecznictwie przyjmuje się, że do zakwalifikowania określonego zachowania za mobbing nie jest konieczne ani stwierdzenie po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu, ani wystąpienie skutku. Do uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące skutki określone w art. 94<sup>3</sup> § 2 KP (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 stycznia 2013 r., III APa 29/12, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, czy wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., 111 Pa 60/05).

Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodzenia (art. 6 k.c. w zw. z art. 300k.p.) ciężar dowodu wykazania tych przesłanek spoczywa na pracowniku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r. w sprawie II PK 112/06, publik. LEX nr 290991 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. w sprawie II PK 31/07, publik. LEX nr 328055). Dopiero wykazanie przez pracownika takich okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r. w sprawie II PK 33/05, publik. LEX nr 184961; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r. w sprawie III PK 94/05, publik. LEX nr 184959 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. w sprawie II PK 31/07, publik. LEX nr 328055).

Podkreślić też należy, iż ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r. w sprawie II PK 303/11, publik. LEX nr 1214581, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r. III APa 60/05, LEX nr 215691). Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca o f. rozsądnej, co z Zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Niezasadnie powód kwestionował pominięcie przez Sąd I instancji dowodu z zeznań świadka - L. K. (2). Podkreślenia bowiem wymaga fakt, iż żona powoda nie była pracownikiem pozwanego, nie była zatem bezpośrednim świadkiem zachowań przełożonego powoda, a wszystkie informacje na ten temat posiadała od powoda. Nie zmienia tego okoliczność, iż żona powoda kontaktowała się z pracownikami pozwanej czy Państwową Inspekcją Pracy w sprawie zatrudnienia powoda. Powód w apelacji nie wyjaśnił w jaki sposób ta okoliczność miałaby decydować o zasadności przeprowadzenia tego dowodu. Sama okoliczność, iż powód zawiadomił Państwową Inspekcję Pracy o naruszeniach przez pracodawcę przepisów prawa pracy, nie ma decydującego znaczenia, albowiem w sprawie o mobbing zachowania „pracodawcy” podlegają ocenie Sądu, a nie innych organów. Ponadto przeprowadzenie dowodu z wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy nie wymaga przeprowadzenia dowodu z zeznań świadka, który z tą instytucją się kontaktował. Fakt złożenia zawiadomienia w PIPie nie budził wątpliwości. W aktach sprawy znajdują się również

pisma tej instytucji. Ponadto, aby zmiany w zachowaniu powoda, o których miał zeznać świadek, miały znaczenie w sprawie, musiałyby pozostawać w związku z negatywnymi zachowaniami przełożonych, współpracowników noszącymi znamiona mobbingu. Sąd I instancji szczegółowo te zachowania, ocenił, dochodząc do prawidłowego wniosku, iż nie noszą znamion mobbingu.

Natomiast okoliczność, iż przesłuchani w sprawie świadkowie są pracownikami pozwanego nie deprecjonuje automatycznie ich zeznań. W sprawie o mobbing zeznania pracowników mają duże znaczenie albowiem zwykle to właśnie oni są świadkami zachowań przełożonych, które podlegają ocenie sądu.

Należy również podkreślić, iż w czasie przesłuchania powód wyraźnie początek mobbingu łączył z momentem "zwolnienia go z pracy". Słusznie Sąd I instancji wskazał, że powód w sposób negatywny odebrał wręczone mu wypowiedzenie i to z tą czynnością związane jest pogorszenie jego stanu psychicznego. Świadczy o tym również dokumentacja medyczna powoda. Dolegliwości psychiczne powód zgłosił dopiero pod koniec lutego 2018 roku, a więc z końcem zatrudnienia i wiązał je z utratą pracy i obawami co do przyszłości.

W judykaturze przyjęto, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu (zob. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06). Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły.

Prawidłowo Sąd I instancji zatem przyjął, że przedstawionych przez powoda zachowań przełożonego nie można zakwalifikować jako uporczywych. Bowiem nawet jeśli jednorazowe czy parokrotne naganne zachowanie w stosunku do pracownika wywołały u niego złe samopoczucie, to o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę można mówić dopiero przy zwielenokrotnieniu takich działań.

Należy również wskazać, że w orzecznictwie przyjmuje się, że nie są mobbingiem w sensie prawnym jednorazowe akty przemocy, wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, niezależne od zachowań zewnętrznych, uzasadniona krytyka przez pracodawcę, konflikty w miejscu pracy, które są otwarte i występuje w nich równorzędność podmiotów - nie ma ofiary, niegrzeczne zachowanie pracodawcy, wykorzystywanie fachowości pracownika, zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach, brak zastępcy na stanowisku, (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r Sygn. akt I PK 40/11).

Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

W apelacji powód podnosił, iż początek negatywnych działań względem powoda związany był z odmową wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód nie wskazał jednak na czym negatywne działania miały polegać. Samo zaniechanie pracodawcy polegające na niewypłaceniu pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie wyczerpuje znamion mobbingu. Dotyczy to również niewypłacenia innych świadczeń - w postaci premii, która jak przyznał powód miała charakter uznaniowy. Jak wskazano powyżej, Sąd I instancji szczegółowo ocenił każdy z zarzutów stawianych przez powoda, a w apelacji powód oceny tej nie zdołał podważyć. Powód nie wskazał na czym polegać miało stosowanie szykan względem powoda, gdyż jak zauważył Sąd 1 instancji samo odsunięcie powoda od pracy w godzinach nadliczbowych nie stanowi formy szynany, bowiem to



pracodawca decyduje o zakresie prac, a pracownikowi nie przysługuje roszczenie o wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. Powód w apelacji posługiwał się jedynie ogólnymi sformułowaniami zarzucając, iż był poniżany i stosowano względem niego wulgaryzmy, nie wskazując jednak konkretnych okoliczności i przykładów pozwalających na ocenę zarzutów i ustaleń dokonanych przez Sąd I instancji. Powód posługiwał się również takimi sformułowaniami jak „negatywne zachowania pracodawcy mające na celu podporządkowanie powoda do nielegalnej praktyki”, lecz nie wyjaśnił na czym owe zachowania miały polegać. Należy zauważyć, że powód w apelacji nie sformułował zarzutów dotyczących nieprawidłowej oceny dowodów, a naruszenie prawa procesowego łączył jedynie z pominięciem za wnioskowanych dowodów.

Za niezasadny Sąd II instancji uznał zarzut pominięcia przez Sąd I instancji dowodu z opinii biegłych sądowych z zakresu psychiatrii i kardiologii. Skoro bowiem powód nie wykazał, aby pozwana dopuściła się mobbingu, zbędne było przeprowadzanie dowodu z opinii biegłego lekarza na okoliczność, czy stan zdrowia powoda był skutkiem mobbingu. Postępowanie dowodowe w sprawie o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu można podzielić na dwa etapy. W pierwszym należy ustalić, czy mobbing był stosowany. Drugi etap obejmuje czynności mające na celu zbadanie, czy doszło do rozstroju zdrowia lub szkody wskutek działań o charakterze mobbingowym - "roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94<sup>3</sup> § 3 Kodeksu pracy) wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r. 111 PK 2/09). Z uwagi na ustalenie, że wobec powoda nie stosowano mobbingu, prawidłowo Sąd I instancji pominął dowód z opinii biegłego psychiatry i kardiologa na okoliczność wystąpienia u powoda rozstroju zdrowia w związku ze stosowanym wobec niego mobbingiem. Sąd Okręgowy nie kwestionuje tego, iż powód leczy się psychiatrycznie, cierpi na schorzenia kardiologiczne. Jednakże aby przejść do oceny rozstroju zdrowia osoby mobbingowanej koniecznym warunkiem jest ustalenie, iż w stosunku do tej osoby mobbing miał w ogóle miejsce. W przypadku braku zachowań spełniających kryteria mobbingu przeprowadzenie dowodu na tę okoliczność jest zbędne. Wbrew zarzutom apelacji, Sąd I instancji nie dokonał samodzielnych ustaleń dotyczących stanu zdrowia powoda wymagających wiadomości specjalnych, lecz uznał iż w świetle okoliczności sprawy, biorąc pod uwagę fakt, iż powód nie wykazał aby wobec niego stosowany był mobbing, przeprowadzenie tego dowodu jest niecelowe. Należy również zauważyć, że z dokumentacji lekarskiej, zawartej w aktach sprawy, nie wynikają żadne, zgłaszane przez powoda, przejawy mobbingu. Dolegliwości psychiczne powód wiązał z utratą pracy i obawami o swoją przyszłość.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, którego wyników powód nie zdołał podważyć.

W ocenie Sądu Okręgowego, niezasadny jest również zarzut naruszenia art. 102 k.p.c. Przepis ten stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów, albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Art. 102 k.p.c. przewiduje wyjątek od zasady odpowiedzialności strony przegrywającej sprawę za koszty procesu (art. 98 § 1 k.p.c.). Ustalenie, czy w sprawie zachodzi "wypadek szczególnie uzasadniony", zależy od swobodnej oceny sądu, jednak ocena ta musi uwzględniać wszystkie okoliczności, które mogą mieć wpływ na jej podjęcie. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, według doktryny, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej sprawę nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że występują dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Ocena sądu, czy w sprawie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, pozwalający na zastosowanie art. 102 k.p.c., powinna obejmować wszystkie znane sądowi (ujawnione przez strony) okoliczności, które mogą mieć wpływ na podjęcie decyzji na podstawie tego przepisu. Mogą to być zarówno okoliczności związane z przebiegiem procesu, jego przedmiotem, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, ocenianej z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 18 października 2010 r., I PZ 19/10, niepubl.).

Trudna sytuacja majątkowa powoda, jakkolwiek niewystarczająca do zastosowania art. 102 k.p.c, nie została w żaden sposób wykazana ani nawet uprawdopodobniona. Natomiast okoliczność, iż koszty zastępstwa procesowego zasądzone zostały na rzecz pracodawcy - strony o silniejszym potencjale ekonomicznym, nie ma znaczenia. W przeciwnym razie w każdej sprawie ze stosunku pracy, zasadą byłoby stosowanie art. 102 k.p.c. w razie przegranej pracownika.

Należy również zauważyć, że techniczna czynność - polegająca na wyłączeniu sprawy o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu do odrębnego rozpoznania i rozstrzygnięcia, nie spotęgowała kosztów ponoszonych przez powoda, gdyż koszty zastępstwa procesowego obliczane są odrębnie od każdego zgłoszonego roszczenia.

R. stwierdzić należy, że brak jakichkolwiek podstaw do uznania zarzutów naruszenia, zarówno, prawa materialnego, jak i procesowego za uzasadnione. Zaskarżony wyrok jest prawidłowy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania tj. na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt I w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm.).

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (-) sędzia Grzegorz Tyrka