

Sygn. akt *III APa 6/15*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 sierpnia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Goss-Kokot (spr.)

Sędziowie: SSA Iwona Niewiadowska-Patzer

SSA Marta Sawińska

Protokolant: insp.ds.biurowości Krystyna Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 6 sierpnia 2015 r. w Poznaniu

sprawy **A. T.**

przeciwko **Bibliotece (...) w K.**

o zapłatę

na skutek apelacji A. T.

od wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze

z dnia 30 stycznia 2015 r. sygn. akt IV P 16/13

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od Skarbu Państwa – Sądu Apelacyjnego w Poznaniu na rzecz adwokata J. B. kwotę 2.700 zł powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług przewidzianą dla tego rodzaju czynności w przepisach o podatku od towarów i usług tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w instancji odwoławczej.**

SSA Marta Sawińska	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Iwona Niewiadowska-Patzer
--------------------	-----------------------	-------------------------------

UZASADNIENIE

Wyrokiem Sądu Okręgowego w Zielonej Górze z dnia 30 stycznia 2015 r. oddalono powództwo A. T. o zapłatę kwoty 75.000 zł od Biblioteki(...) w K. oraz obciążono powódkę kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka A. T. została zatrudniona w pozwanej Bibliotece (...)w K. na podstawie umowy o pracę z dnia 01.04.2008 r. na czas określony do dnia 31.03.2009 r. na stanowisku młodszy bibliotekarz, w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 01.04.2009 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31.03.2010 r., a w dniu 01.04.2010r.

strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu 01.04.2008r. powódka otrzymała zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności na stanowisku młodszy bibliotekarz w Oddziale (...), co potwierdziła własnoręcznym podpisem.

Pismem z dnia 16.08.2010 r., w związku ze zmianą stanowiska pracy z pracownika Oddziału (...) na pracownika D. (...) powódka zwróciła się do pracodawcy o wydanie zakresu obowiązków dotyczącego nowego stanowiska pracy. W dniu 16.08.2010 r. powódka po zapoznaniu się z zakresem czynności, odmówiła podpisania go i przyjęcia.

Powódka posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym. Ustalony stopień niepełnosprawności datuje się od dnia 12.06.2008 r. Powódka orzeczenie o stopniu niepełnosprawności przedłożyła pracownikowi kadr w dniu 30.09.2008 r. Księgowa pozwanej A. J. przekazała te dane do ZUS, zgłaszając powódkę do ubezpieczenia od dnia 1.10.2008r. z innym kodem jako osobą niepełnosprawną. W związku z orzeczeniem, powódka uczestniczyła w turnusach rehabilitacyjnych i miała wydłużony urlop. Księgowa poinformowała Dyrektora pozwanej o tym, że powódka w związku z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności powinna mieć skrócony czas pracy.

Pismem z dnia 16.08.2010 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o rozliczenie zaległych nadgodzin za okres od października 2008 r. do sierpnia 2010 r. oraz bieżącego uwzględnienia 7-godzinnego dnia pracy, gdyż nadal pracuje 8 godzin dziennie. Pismem z dnia 30.08.2010 r. pozwana poinformowała powódkę, że po przeanalizowaniu kart ewidencji obecności w pracy od dnia 01.10.2008r., tj. od dnia gdy powódka została zarejestrowana jako pracownik niepełnosprawny, do dnia 13.08.2010 r., ilość godzin, których zwrotu domaga się powódka, wynosi 368 oraz, że godziny te będą sukcesywnie zwracane od dnia 06.09.2010 r. poprzez pomniejszenie dziennego czasu pracy o 4 godziny oraz o rozliczenie wyjazdów prywatnych zgodnie z zeszytem wyjazdów prywatnych.

Pismem z dnia 31.08.2010 r. powódka zwróciła się o udzielenie dni wolnych –z wypracowanych godzin nadliczbowych – na czas zjazdów na studiach zaocznych w (...) w G. (piątki zjazdowe), począwszy od pierwszego października 2010 r. Pracodawca na powyższe wyraził zgodę i wskazał, że wolne zostanie udzielone po przedstawieniu harmonogramu zjazdów, które pracownik zobowiązał się przedłożyć.

Pismem z dnia 17.11.2011 r. powódka zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o dostarczenie jej materiałów niezbędnych do wykonywania czynności pracowniczych tj. karty katalogowe centralne, tytułowe, książkowe, a także czyste karty do katalogu alfabetycznego i rzeczowego. Zamówienie zostało przez pracodawcę zrealizowane w stopniu wystarczającym do wykonywania czynności pracowniczych na zajmowanym przez powódkę stanowisku oraz w stopniu, na który pozwala sytuacja finansowa.

Biblioteka (...)w K. znajduje się w średniowiecznym zamku, przy ul. (...), gdzie mieści się K. Ośrodek (...). Budynek posiada centralne ogrzewanie olejowe, zawiera również pomieszczenia, w których znajduje się Biblioteka(...). Środki finansowe przeznaczone na ogrzewanie obiektu wydatkowane są wspólnie, nie ma osobnych środków na ogrzewanie samej biblioteki, z uwagi na to, że jest jedna kotłownia na cały budynek, a Biblioteka nie ma osobnego systemu grzewczego. Zamek ma kubaturę 42 000 metrów sześciennych. Instalacja grzewcza pochodzi z lat 70-tych i nie jest dostosowana do takiej powierzchni. Ogrzewanie w budynku pracuje przez cały okres grzewczy, jednakże jest ono nieefektywne i ta okoliczność znana jest wszystkim pracownikom, od lat. W pomieszczeniach zajmowanych przez Bibliotekę (...) w okresie grzewczym temperatura pomieszczeń jest niska i panuje chłód, utrudniający czasem pracującym tam osobom wykonywanie obowiązków służbowych. Gdy następują bardzo niskie temperatury wszyscy pracownicy Biblioteki mają skracany czas pracy, również powódka.

Pismem z dnia 17.11.2011 r. powódka zwróciła się do pracodawcy z zapytaniem o kwestię ogrzewania pomieszczeń Biblioteki (...), gdyż mimo sezonu grzewczego w pomieszczeniach tych jest zimno. Powódka z prośbą o interwencję zgłosiła się również do Tygodnika K., który napisał i opublikował artykuł w tej sprawie. Powódka złożyła w Prokuraturze (...) w N. zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa polegającego na niewłaściwym gospodarowaniu środkami finansowymi przeznaczonymi na ogrzewanie Biblioteki (...) w K.. Postanowieniem z dnia 26.02.2013 r. umorzono śledztwo w sprawie.

Powódka początkowo pracowała w Oddziale (...), a następnie w D. (...). Przejęła wówczas obowiązki po innej pracownicy pozwanej A. N.. A. N. pracowała w D. (...) w wymiarze 3/4 etatu, ale z uwagi na to, że była zatrudniona na cały etat, dodatkowo przez 2 godziny dziennie wykonywała też pracę w Czytelnii. W okresie, kiedy Biblioteka miała bardzo dużą dotację z Ministerstwa Kultury na zakup nowych książek i kiedy trzeba było opracować bardzo dużą ilość nowych pozycji w krótkim czasie, A. N. miała przydzielonego do pomocy innego pracownika. Biblioteka musiała wykorzystać dotacje od września do grudnia 2006 r. Dodatkowy pracownik w D. (...) był przydzielony do końca lutego 2007 r.

Powódka, przechodząc do D. (...), przejęła dokładnie taki sam zakres obowiązków, jaki miała A. N., w tym czynności w Czytelnii, jednakże pracy tej miała mniej niż wcześniej miała A. N., gdyż dotacje z Ministerstwa Kultury na nowe pozycje książkowe były coraz mniejsze. Gdy zdarzały się sytuacje, że powódka potrzebowała pomocy, w pracy pomagali jej inni pracownicy oraz Dyrektor pozwanej. Jedynie w okresie, kiedy utworzono Filię Biblioteki(...) w K. i przejmowano dotychczasowy księgozbiór punktu bibliotecznego, powódka miała więcej pracy.

Współpraca powódki z Dyrektorem pozwanej początkowo układała się dobrze, Dyrektor ceniła powódkę i uważała za dobrego pracownika. Powódka miała też pozytywne, koleżeńskie relacje ze współpracownikami, rozmawiała z nimi również na tematy prywatne, była lubiana przez większość pracowników i jedynie sporadycznie dochodziło do skarg i incydentów z udziałem powódki.

Powódka swoje nastawienie do pracy i współpracowników zmieniła jednak diametralnie od czasu podpisania z nią umowy o pracę na czas nieokreślony, tj. po dniu 1.04.2010 r. Od tej pory zmienił się stosunek powódki tak do Dyrektora, jak i z czasem do większości współpracowników.

W sierpniu 2010 r. powódka upomniała się o rozliczenie jej godzin nadliczbowych z tytułu posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Zdenerwowało to Dyrektora pozwanej, która miała żal do powódki, że ta od razu na bieżąco nie korzystała ze skróconego czasu pracy, a w tej sytuacji należało wyliczyć powódce godziny nadliczbowe za dwa lata wstecz. W zamian za wszystkie godziny nadliczbowe Dyrektor pozwanej udzieliła powódce dni wolnych. Powódka sama decydowała, kiedy pracodawca ma jej udzielić dnia wolnego. Dyrektor pozwanej zgadzała się na taki stan rzeczy wiedząc, że był to błąd pracodawcy.

Do dużego konfliktu z powódką i problemu we współpracy doszło, kiedy utworzono Filię Biblioteki w K., którą prowadziła H. A.. Powódka wiedziała, że H. A. bardzo zależy na jak najszybszym założeniu księgozbioru dla książek kupionych przez Bibliotekę dla Filii na podstawie faktur, a także Filii darowanych, bowiem w tym celu książki te były zwiezione do siedziby Biblioteki w K., a H. A. brakowało w Filii w K. książek do wypożyczania. Czytelnicy korzystający z biblioteki naciskali na nią w tym zakresie, zaś H. A. ponaglała powódkę. Mimo to i mimo faktu, że książki z Filii zalegały w D. (...), powódka, nie konsultując tego z nikim, w pewnym momencie zaprzestała pracy nad tym księgozbiorem i z niewiadomych przyczyn zaczęła opracowywać księgozbiór dla innej Filii, mimo że nie była to sprawa tak pilna. Powódka w tym czasie odbierała godziny wolne, była bardzo rzadko w pracy zaś Dyrektor była przekonana, że powódka opracowuje w tym czasie książki dla Filii w K., a nie z L.. Gdy sprawa wyszła na jaw, wszyscy pracownicy, w tym Dyrektor pozwanej, odebrali to zachowanie powódki jako złośliwe. Książki do Filii zostały opracowane po upływie ponad roku.

Konflikt między powódką a H. A. rozpoczął się bowiem od czasu szkolenia w J., w którym brali udział wszyscy pracownicy pozwanej oraz pracownicy innych bibliotek. Podczas jednej z zabaw integracyjnych, H. A. zwróciła się do powódki słowami „mała O.”, żeby odróżnić ją od innej uczestniczki zabawy, która również miała na imię O. i jest wysoka, a nadto w pracy nazywano powódkę „mała O.”, dla odróżnienia od O. M., zatrudnionej w Bibliotece jako sprzątaczką, która jest od powódki wyższa. Powódka obraziła się wówczas i H. A. ją wielokrotnie przeproszała, mimo to, po powrocie do pracy, powódka miała do H. A. ogromne pretensje, zarzuciła, że ta jest osobą niekulturalną, źle wychowaną i nie życzy sobie, aby tak się do niej zwracano. Żadnej z tych sytuacji, żaden z pracowników pozwanej nie traktował jako złośliwości wobec powódki, nikt nie miał niczego złego na myśli.

Od października 2011 r., powódka prowadziła z Dyrektorem pozwanej rozmowy jedynie na piśmie. Wcześniej nie było takiego przypadku, by któryś z pracowników poprzez pisma zwracał się do Dyrektora pozwanej. Powódka była agresywna w stosunku do Dyrektora pozwanej, trzaskała drzwiami, wypierała się, że dostała ustne polecenie, udawała, że nie słyszy, źle znosiła każdą krytyczną uwagę o jej pracy.

Powódka, rozpoczynając pracę, wiedziała, że musi mieć wykształcenie biblioteczne średnie albo wyższe i wiedziała, że w pewnym momencie będzie musiała podjąć takie studia. Z Dyrektorem pozwanej umówiły się, że powódka w przeciągu 2 lat rozpocznie studia. Będąc już zatrudniona u pozwanej, powódka podjęła jednak studia na kierunku ekonomii. Dyrektorem pozwanej poprosiła powódkę, by przedłożyła jej zaświadczenie lub harmonogram zjazdów, by mieć podstawę do udzielania dni wolnych na zjazdy, ale powódka tego nie zrobiła. Dyrektorem pozwanej udzielała powódce dni wolnych, a po ich wyczerpaniu – urlopu wypoczynkowego, a potem urlopu bezpłatnego, z którego powódka jednak nie chciała korzystać.

Gdy powódka jeszcze studiowała ekonomię, pojawiła się możliwość podjęcia studiów kierunkowych z zakresu bibliotekoznawstwa i Dyrektorem pozwanej złożyła powódce, a także innej pracownicy M. O., propozycję rozpoczęcia studiów branżowych. Dyrektorem nie skierowała powódki na studia, lecz jedynie zapoznała ją z taką możliwością. Powódka podjęła drugi kierunek studiów, natomiast M. O. z uwagi na stan ciąży, studiów tych nie podjęła. Pozostałe pracownice, które nie mają wykształcenia bibliotecznego, są wieloletnimi pracownikami, bez matury i nie mają szans na podjęcie studiów.

Dyrektorem pozwanej nie miała żadnej grupy uprzywilejowanych pracowników. Współpraca Dyrektora z innymi pracownikami układała i układa się pozytywnie. Nie było żadnych sytuacji konfliktowych, nawet gdy Dyrektorem zwracała któremuś z pracowników uwagę na błędy w jego pracy. Były sytuacje, gdy wzywała do siebie pracowników by omówić bieżące kwestie związane z pracą. Miała zwyczaj w czasie tych spotkań częstować pracowników kawą, w tym także powódkę. W czasie tych spotkań nie omawiano powódki. Dyrektorem pozwanej nie była dla powódki nieżyczliwa. Udostępniała powódce swoje podręczniki z ekonomii, a także napisała dla niej dwie prace zaliczeniowe. Powódka miała pozwolenie Dyrektora na naukę oraz na korzystanie z księgozbioru w godzinach pracy, aby mogła zaliczać przedmioty.

Relacje powódki z Dyrektorem pozwanej pogorszyły się od czasu kiedy Dyrektorem zaczęła jej odmawiać udzielania dni wolnych, zwracała jej uwagę, tak jak pozostałym pracownikom, na niedociągnięcia w pracy. Powódka miała żal do Dyrektora pozwanej, że nie pije z nią kawy. Od tamtej pory powódka stała się nieprzyjemna w stosunku do Dyrektora oraz innych pracowników, zaczęła się izolować, a także buntować innych pracowników przeciwko Dyrektorem pozwanej i źle się o niej wyrażać.

Od czasu zatrudnienia na stałe, współpracownicy zaczęli odbierać powódkę jako osobę konfliktową, z którą trudno się porozumieć. Do każdej z koleżanek zdarzało jej się zwracać niegrzecznie, bardzo często miała o coś jakieś pretensje, do każdego uwagi. Powódka źle znosiła jakiegokolwiek uwagi do swojej pracy, nie przyjmowała ich do siebie, tylko od razu się buntowała i z tej przyczyny narastały konflikty. Powódka za wszelką cenę starała się wykazać, że to ona ma rację. Nie dążyła do łagodzenia konfliktu, nie chciała tych sytuacji rozwiązywać. Nie wymazywała z pamięci nieporozumień w pracy, tylko odsuwała się od kolejnych osób, z którymi doszło do jakiejś scysji.

Była przy tym bardzo wrażliwa na sposób w jaki się do niej zwracano, w jaki z nią rozmawiano. Powódka uważała się za źle traktowaną przez Dyrektora pozwanej, czuła się poszkodowana, była ciągle rozżalona. Miała pretensje o to, że za dużo pracuje, że musi wykonywać obowiązki innych osób, że musi pomagać innym przy pracy na komputerze. Powódka podkreślała brak wykształcenia pozostałych pracowników, braki w wychowaniu. Mimo to, pozostałe pracownice pozwanej zawsze starały się współpracować z powódką, chciały utrzymywać z nią pozytywne relacje. Nie było tak, że powódka została przez kogoś odrzucona – była nadal zapraszana na wszystkie spotkania w pracy i poza pracą, jednak sama odmawiała w nich udziału, mówiąc np. że z takimi osobami nie usiądzie.

U pozwanej do tej pory była zawsze bardzo dobra atmosfera pracy, a powódka była jedyną osobą, która miała zastrzeżenia do Dyrektora i współpracowników. Powódka popadała w konflikty nie tylko z pracownikami pozwanej, ale i z użytkownikami biblioteki. Zaczęły na nią i na jej zachowanie wpływać skargi od stałych użytkowników czytelników.

Powódka nie zawsze dotrzymywała terminów przydzielonych jej prac i nie wynikało to z nadmiernego obciążenia jej obowiązkami pracowniczymi, lecz także z uwagi na to, że w czasie pracy powódka zajmowała się swoimi prywatnymi sprawami, tj. uczyła się, pisała prace zaliczeniowe, prowadziła korespondencję na portalach randkowych, robiła makijaż, malowała paznokcie, zajmowała się bezpośrednią sprzedażą kosmetyków marki A. oraz pośrednictwem w udzielaniu pożyczek P..

Powódka nigdy nie żaliła się żadnej ze współpracownic, jakoby praca miała ją stresować, że nie śpi po nocach, przeżywa atmosferę w pracy i z tego powodu chodzi do psychologa. Nie mówiła, aby zażywała jakichś leków. Jeśli się żaliła, to na kłopoty finansowe, kłopoty ze zdrowiem, opieką nad mamą.

W dniu 30.11.2011 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 29.02.2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał: naruszanie obowiązków pracowniczych, nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego w miejscu pracy, niewłaściwy stosunek do użytkowników biblioteki, przekraczanie uprawnień pracowniczych, podważanie autorytetu pracodawcy, utrata zaufania.

W dniu 24.01.2012r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieobecności w pracy i nie świadczeniu pracy w dniu 12.01.2012r.

Pozwem z dnia 04.12.2011 r. powódka wystąpiła przeciwko pozwanej Bibliotece (...) w K. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. W dniu 14.06.2012 r. przed Sądem Rejonowym w Nowej Soli strony zawarły ugodę, mocą której pozwana Biblioteka (...) w K. cofnęła oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania z powódką A. T. umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, na co powódka wyraziła zgodę. Strony ponadto zgodnie oświadczyły, że uznają za skuteczne wypowiedzenie o pracę dokonane wobec powódki w dniu 30.11.2011 r.

W ocenie Sądu Okręgowego, taki obraz zaistniałej sytuacji w żadnym razie nie daje podstaw do przyjęcia zarzutów powódki o stosowaniu wobec niej mobbingu - w szczególności zarzutu nadmiernego obciążenia pracą. Jak wskazał ów Sąd, powódka nigdy nie była obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 kp (por. wyroki SN: z dnia 07.05.2009r., III PK 2/09, LEX nr 510981 i z dnia 16.03.2010r., I PK 203/09, LEX nr 920591). Żadne z opisanych wyżej zachowań pracowników, ani też Dyrektor pozwanej, nie składało się na mobbing. Jak wykazało postępowanie dowodowe, nigdy nie miał miejsca żaden rodzaj nękania psychicznego stosowanego przez jedną lub kilka osób przeciwko powódce, nie była ona przez nikogo zastraszana. Żadne z działań nie miało na celu i w istocie nie doprowadziło do zaniżonej oceny przydatności zawodowej powódki, do jej poniżenia, ośmieszenia, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników. Co istotne, z zeznań świadków wyłania się raczej obraz tego, że to powódka zwracała się do nich w sposób lekceważący, nieuprzejmy, wytykała im brak wykształcenia, co sprawiało innym – wieloletnim pracownikom Biblioteki – wielką przykrość i czasami doprowadzało ich do łez.

Konkludując, Sąd I instancji stwierdził, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw do uznania, że działania, sytuacje, na które powoływała się powódka, uzasadniając swoje roszczenie, w istocie miały miejsce, albo opisywany przez powódkę przebieg, oraz miały wywołać zaniżoną ocenę jej przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie, bądź też izolowanie z zespołu współpracowników.

Wobec powyższego, wobec braku spełnienia przesłanek mobbingu, w ocenie Sądu Okręgowego, brak jest podstaw do zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki dochodzonego przez powódkę zadośćuczynienia.

Od wyroku została złożona przez powódkę apelacja, w której zaskarżyła w całości wyrok Sądu Okręgowego w Zielonej Górze. Jej zdaniem: „Powyższy wyrok narusza: art. 233 § 1 kpc, a w konsekwencji 328 § 2 kpc, czym jest pominięcie dowodu w sprawie z przesłuchania świadków strony powodowej, poprzez bezzasadne oddalenie wniosku dowodowego z dnia 19-01-2015r. oraz wyprowadzenie sprzecznych z prawdą wniosków znajdujących się w materiale dowodowym, art. 233 § 2 kpc i wynikające z niego uchybienie procesowe. A także zachodzi: sprzeczność ustaleń sądu z treścią materiału dowodowego, pominięcie istotnych okoliczności sprawy.”

W odpowiedzi na apelację, wniesiono o oddalenie apelacji powódki w całości i zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa według norm przypisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Apelacyjny odnosi się do podniesionego przez pełnomocnika powódki, zarzutu naruszenia przepisu § 5 art. 379 k.p.c w związku z przepisem ust. 1 art. 45 Konstytucji i ust. 1 art. 6 i 46 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz art. 9 a także ust. 1 i 2 art. 91 Konstytucji, a więc zarzutu nieważności postępowania w związku z niezagwarantowaniem powódce obrony jej praw w procesie, jako że jest to zarzut najdalej idący, bowiem procesowo unicestwiający postępowanie. Zdaniem Sądu II instancji, powyższa sytuacja, a więc przypadek nieważności postępowania w związku z rzekomym brakiem gwarancji dla powódki właściwej obrony jej praw, nie ma miejsca, a to z tego względu, że nie można się zgodzić z argumentami, iż nieustanowienie pełnomocnika z urzędu w postępowaniu przed Sądem I instancji mogłoby skutkować naruszeniem prawa do obrony apelującej. W tym miejscu, Sąd Apelacyjny, wyjaśniając znaczenie przepisu § 1 art. 117 k.p.c. (zgodnie z którym strona zwolniona od kosztów sądowych w całości lub w części, może domagać się ustanowienia adwokata lub rady prawnego), wskazuje, że – jak wynika z orzecznictwa – potrzeba udziału w sprawie profesjonalnego pełnomocnika może wynikać z faktu, iż dana osoba nie tylko nie jest w stanie bez uszczerbku koniecznego dla siebie i rodziny ponieść kosztów wynagrodzenia adwokata lub radcy, ale przede wszystkim potrzeba udziału profesjonalnego pełnomocnika w postępowaniu jest podyktowana: 1) nieporadnością strony, 2) złożonym pod względem faktycznym i prawnym charakterem sprawy czy też 3) faktyczną niezdolnością strony do samodzielnego działania w sprawie (m.in. wyroki SN z dni: 2 marca 2005 r., III CK 533/04, 8 grudnia 2009 r., I UK 195/09). Tymczasem, na co zwraca uwagę Sąd II instancji, z całokształtu postępowania nie wynika, aby powódka była osobą nieporadną i niezdolną do składania we własnym imieniu, w toku postępowania, oświadczeń i wniosków dowodowych. Sąd Apelacyjny jeszcze raz podkreśla, że apelująca potrafiła występować przed sądem w obronie swoich praw, w tym sensie, że podnosiła zarzuty, wnioskowała postępowanie dowodowe idące w kierunku udowodnienia, iż została poddana mobbingowi, choć faktu nie udowodniła.

Odnosząc się do zarzutów merytorycznych, Sąd Apelacyjny w pierwszej kolejności wskazuje na definicję mobbingu, zawartą w przepisie § 2 art. 94³ k.p., zgodnie z którym mobbing oznacza działanie lub zachowanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Mając zaś na uwadze powyższe uregulowania prawne, stwierdza, że na gruncie przedmiotowej sprawy, trudno uznać, iż apelująca była mobbowana. Wynika to bowiem przede wszystkim z okoliczności, które sama apelująca przytacza w pozwie, a następnie rozwija w postępowaniu przed sądem I instancji.

W tym miejscu Sąd Apelacyjny stanowczo przyjmuje, że żadna okoliczność, którą powołuje apelująca jako okoliczność mobbowania jej, nie wypełnia przesłanki definicji mobbingu. Konkretyzując, Sąd II instancji, wskazuje, że nie wypełnia definicji mobbingu choćby tak uwypuklony przez apelującą fakt, który został ujawniony (zresztą wyjaśniony dogłębnie) przez Sąd Okręgowy, a dotyczący tego, że apelująca, mając niejako „nadpracowane” godziny pracy, a więc zgromadzonych wiele nadgodzin, dopiero po dwóch latach poinformowała o tym swoją przełożoną – Dyrektorkę Biblioteki; innymi słowy Dyrektorka Biblioteki po okresie dwóch lat otrzymała informację, że apelująca nie będzie mogła pracować w pełnym wymiarze czasu pracy. Oczywiście, Sąd Apelacyjny, wyraźnie tu wskazuje, że bierze w tym

miejscu pod uwagę okoliczność niepełnosprawności apelującej, i mocno zarazem podkreśla, iż nie wypływają dla niej z teŝe okoliczności żadne negatywne konsekwencje. Zwraca jednak uwagę, ŝe Dyrektorka taką informację otrzymała po upływie dwóch lat, i chcąc uwzględnić krótszy czas pracy apelującej, musiała dokonać istotnej reorganizacji pracy osób jej podległych, by zapewnić właściwą pracę biblioteki, czego można było uniknąć, zaoszczędzając tym samym ogromnego wysiłku Dyrektorki Biblioteki, gdyby apelująca niezwłocznie ją o tym poinformowała. Jednocześnie Sąd II instancji podkreśla, ŝe trudno uznać, aby reakcja Dyrektorki w związku z powyższą informacją poczynioną przez apelującą po okresie dwóch lat, choćby nawet reakcja zdenerwowania, miała cechy mobbingu względem apelującej.

Sąd Apelacyjny stwierdza, ŝe materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, ŝe w przedmiotowej sprawie dochodziło nie tyle do mobbingu co do konfliktów i to nie tylko konfliktów między apelującą i Dyrektorką, ale konflikty wybuchały takŝe na linii apelującą a pozostali pracownicy. Owe konflikty były wynikiem wzajemnych oskarŝeń apelującej w stosunku do: 1) pracowników oraz 2) Dyrektorki, co oczywiście znajdowało odbicie się w stosunku jakie przejawiali względem apelującej pracownicy Biblioteki. Sąd II instancji, mocno tu jednak podkreśla, ŝe taki materiał dowodowy jednoznacznie kaŝe wysnuć wniosek, ŝe apelująca nie była ofiarą mobbingu, bo nią nie mogła być, jako ŝe była stroną konfliktu. Innymi słowy, zaangażowanie się apelującej w konflikt przekreśla możliwość uznania jej za ofiarę mobbingu i w konsekwencji, trudno mówić o spełnieniu się przesłanek z definicji mobbingu, zawartej w przepisach k.p.

Odnosząc się do tego ostatniego stwierdzenia, iż apelująca nie była ofiarą mobbingu, a jedynie stroną konfliktu, Sąd Apelacyjny wyjaśnia, ŝe w trakcie weryfikowania czy miał miejsce względem pracownika mobbing, podaje się analizie szereg okoliczności, które sąd ocenia, chcąc stwierdzić czy rzeczywiście pracownik jest ofiarą mobbingu a druga strona mobberem.

Po przeprowadzeniu takiej analizy w przedmiotowej sprawie, Sąd Apelacyjny przyjmuje, ŝe, nie można powiedzieć, iż apelująca była mobbowana; a to dlatego, ŝe nie ma takich okoliczności za tym przemawiających, a konkretnie choćby elementu zastraszenia pracownika. Sąd Apelacyjny, kontynuując tę myśl, wskazuje na pewną okoliczność, którą zresztą podniósł Sąd Okręgowy, zaś bezwzględnie przemawiającą za tym, ŝe apelująca nie jest ofiarą mobbingu, a mianowicie chodzi o pismo skierowane przez apelującą do Dyrektorki Biblioteki z dnia 4 stycznia 2012 r., dotyczące skatalogowania pozycji książkowych, gdzie apelująca, odpowiadając na pismo Dyrektorki z dnia 29 grudnia 2011 r. dotyczące poprawy błędnie sporządzonych przez powódkę protokołów Filií zamiejscowych, nie zgadza się z wieloma wskazaniami, stwierdzając m.in., ŝe: „Pani wnikliwe uwagi co do konkretnych pozycji na protokołach są błędne, pozostawienie przeze mnie nie zakreślonej części nieobowiązujących struktur było celowe, gdyż chciałam sprawdzić Pani znajomość zasad klasyfikacji księgozbioru w bibliotece, muszę stwierdzić ŝe wiedza ta w Pani przypadku jest znikoma (...).” Innymi słowy, Apelująca specjalnie w protokołach nie wypełniła pewnych szczególnych pozycji, ponieważ chciała sprawdzić stan wiedzy Dyrektorki, jeŝeli chodzi o klasyfikowanie książek, i dalej czyni w piśmie uwagę, ŝe ma wątpliwości co do jej kompetencji w danym zakresie. W tym miejscu Sąd Apelacyjny podkreśla, ŝe takie zachowanie Apelującej absolutnie nie cechuje ofiary mobbingu, po prostu: istnieje konflikt między Apelującą a Dyrektorką i pozostałymi pracownikami. Równieŝ wszystkie pozostałe sytuacje opisywane przez Apelującą w stosunku do innych pracownic, w szczególności Pani H. A., gdzie wystąpiła kwestia jak najszybszego przygotowania księgozbioru tak ŝeby Pani H. A. mogła bez zbędnej zwłoki zacząć wypoŝyczyc książki, takŝe świadczą o tym, ŝe nie ma można mówić o mobbingu, zaś wyłączenie o sytuacji konfliktowej.

Sumując powyższe, Sąd Apelacyjny, jeszcze raz podkreśla, ŝe Apelująca nie była ofiarą mobbingu, a jedynie stroną konfliktu. Zaś przemawia za tym przede wszystkim fakt, ŝe nie była w stanie zastraszenia, zaś aktywnie uczestniczyła w konflikcie i ten konflikt podsyciała.

Jednocześnie, ujmując przedmiotową kwestię bardziej ogólnie, Sąd Apelacyjny wskazuje, ŝe działania o charakterze mobbingu muszą odpowiadać określonym cechom, a mianowicie: być bezprawne, systematyczne i podejmowane bez powodu lub z oczywiste błahego powodu, nie mogą obejmować zachowań pracodawcy dozwolonych prawem, a więc np. prawa do kontroli i nadzoru nad wykonywaniem przez pracownika pracy, co więcej mieć charakter długotrwałości, a nie incydentalności. Określone działania lub zachowania „mobbera”, aby mogły być zakwalifikowane jako mobbing, winny powodować u pracownika zaniŝoną ocenę przydatności zawodowej i mieć na celu jego poniŝenie, czy teŝ ośmieszenie. Działania i zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne, a ich ocena

ma zindywidualizowany charakter. Nie można więc uznać, że wobec pracownika, który został raz skrytykowany, zastosowano mobbing. Przede wszystkim jednak nie każde zachowanie pracodawcy wobec pracownika, które w jego subiektywnym przekonaniu jest przejawem mobbingu, w rzeczywistości cechy mobbingu posiada. Tym samym, nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika przez pracodawcę nie może być kwalifikowana jako mobbing (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15.12.2006r., III APa 170/2005, LEX nr 310407).

Jeśli chodzi o postępowanie dowodowe, to Sąd Apelacyjny stwierdza, że wnioski apelującej, które zostały oddalone przez Sąd Okręgowy, miały jedynie zmierzać do udowodnienia, że były trudne warunki pracy, a chodziło dokładnie o kwestię niskiej temperatury zimą, jako że biblioteka mieściła się w zamku (co było zresztą przedmiotem dogłębnego wyjaśnienia ze strony Sądu I instancji). Tu Sąd Apelacyjny uznaje, że powyższego nie można uznać za przejaw mobbingu; jak stwierdził Sąd II instancji, w przedmiotowej sytuacji nawet trudno było o prowadzenie postępowania dowodowego czy w niniejszym przypadku można było wskazywać na mobbing. Sąd Apelacyjny wyjaśnia, że o mobbingu można byłoby mówić wówczas gdyby wszystkie pracownicy przebywały w ciepłym pomieszczeniu, a tylko apelująca – w zimnym, tymczasem wszyscy zatrudnieni mieli jednakowe warunki pracy, a niska temperatura wynikała z faktu, że Biblioteka mieściła się w zamku, który było trudno ogrzać z uwagi na bardzo grube mury.

W zakresie zgłoszonego przez pełnomocnika apelującej wniosku o odroczenie terminu rozprawy, Sąd Apelacyjny stwierdził, że apelująca nie podała żadnych okoliczności, które uzasadniałyby jej obecność; tym bardziej, że była reprezentowana przez pełnomocnika z urzędu.

Mając na uwadze wszystkie okoliczności, Sąd Apelacyjny na podstawie przepisu art. 385 kpc oddalił apelację i zasądził od Skarbu Państwa – Sądu Apelacyjnego w Poznaniu, na rzecz pełnomocnika z urzędu kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej w instancji odwoławczej, w powołaniu się na przepisy § 19 w zw. z § 13 ust 3 Rozporządzenia 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, j.t., Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.

SSA Marta Sawińska	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Iwona Niewiadowska-Patzer
--------------------	-----------------------	-------------------------------