

Sygn. akt **III APa 16/22**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2024 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Wiesława Stachowiak

Protokolant: Beata Tonak

po rozpoznaniu w dniu 8 lutego 2024 r. w Poznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy **K. S. (1)**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.**

o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

na skutek apelacji K. S. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 28 września 2022 r. sygn. akt VIII P 20/19

- apelację oddala;
- kosztami zastępstwa procesowego postępowania apelacyjnego obciąża powoda w części i z tego tytułu zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów;
- kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa – Sąd Apelacyjny w Poznaniu.

	Wiesława Stachowiak	
--	---------------------	--

UZASADNIENIE

Pozwem z 30 maja 2019 r. powód **K. S. (1)** wniósł o zasądzenie od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. zadośćuczynienia z tytułu mobbingu w wysokości 390.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, nadanie wyrokowi klauzuli natychmiastowej wykonalności oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, że w czasie pracy u pozwanego doznał mobbingu ze strony swoich przełożonych J. P. i R. W., którzy stosowali wobec niego uporczywe, długotrwałe nękanie i zastraszanie, stosowali takie zachowania jak: poniżanie, ciągła krytyka pracy, ustawiczne zarzucanie niekompetencji oraz permanentne czynienie złośliwych uwag dotyczących wykształcenia, wiedzy i doświadczenia także w obecności osób trzecich, negatywne i niezgodne z prawdą ocenianie zaangażowania w pracę, podważanie autorytetu, bezpodstawne kwestionowanie podjętych przez powoda decyzji, ustne wyrażanie gróźb i zastraszanie, które wywołały u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Powód podał

także, że w efekcie powyższych działań rozpoczęły się u niego kłopoty z zasypianiem, pojawiły się bóle głowy, wchodząc do biura odczuwał stres i niepewność, był osamotniony, pogarszała się jego kondycja psychiczna, miał myśli wykluczenia z zespołu, zaniżonej przydatności zawodowej, ośmieszenia, bezsilności, w efekcie czego doznał rozstroju zdrowia i musiał podjąć terapię u psychologa. Powód wyjaśnił, że dochodzona przez niego kwota 390.000 zł to kwota w części adekwatna do doznanej przez niego krzywdy, a jednocześnie uwzględnia ona jego sytuację majątkową, finansową oraz odzwierciedla doznane przez niego cierpienia fizyczne i psychiczne.

Na rozprawie w dniu 21 sierpnia 2020 r. powód podał, że kwotę roszczenia wyliczył uwzględniając roczny dochód na stanowisku, na którym pracował czyli 35 - 40 tysięcy. Do tego doliczył stracony dochód z tytułu wykładów. Powód podał, że liczył utracone dochody od 2016 roku do chwili obecnej.

W odpowiedzi na pozew Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 28 września 2022r., w sprawie o sygn. akt VIII P 20/19, Sąd Okręgowy w Poznaniu:

1. powództwo oddalił;
2. nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego;
3. kosztami sądowymi obciążył powoda w zakresie przez niego poniesionym, a w pozostałym zakresie obciążył nimi Skarb Państwa - Sąd Okręgowy w Poznaniu.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód, zarzucając:

I. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy:

1) art. 235² § 1 i 2 k.p.c. zw. z art. 227 k.p.c. przez niedopuszczenie zgłoszonego prawidłowo dowodu z dokumentu z opinii biegłych ekspertów i konsultantów (...) - (...) stowarzyszenia antymobbingowego pod patronatem B. G. z dnia 19 maja 2016 roku, potwierdzający fakt mobbingu a nadto błędnie przyjmując że dowód ten jest nieprzydatny dla rozstrzygnięcia sprawy, gdy tymczasem dowód ten dotyczy okoliczności mających dla sprawy istotne znaczenie, a sporne okoliczności nie zostały jeszcze dostatecznie wyjaśnione;

2) art. 235² § 1 k.p.c. przez niedopuszczenie dowodu z zeznań świadka I. S. na okoliczność zakresu otrzymanego zlecenia do przeprowadzenia badań lekarskich, pomimo że zeznania te były istotne z punktu widzenia wykazania znamion mobbingu przez pozwanego;

3) art. 235² § 1 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 i 2 k.p.c. przez niedopuszczenie dowodu z zeznań świadków lub ich pominięcie jako nieistotnych w osobach D. P., A. P., A. S., R. M., S. S. (2), T. Ś., K. S. (2), B. K. pomimo że zeznania te były istotne z punktu widzenia wykazania stosowania mobbingu przez pozwanego, a nadto brak ustosunkowania się do wniosków dowodowych zawartych w załącznikach do protokołu rozprawy, prawidłowo załączonych do protokołu rozprawy w formie wniosków dowodowych z dnia 8 marca 2021 roku, 21 maja 2021 roku, 27 lipca 2021 roku, 3 września 2021 roku, 2 grudnia 2021 roku, 13 grudnia 2021 roku, 11 kwiecień 2022 roku, 11 lipca 2022 roku, do czego Sąd Okręgowy był zobowiązany;

4) art. 228 k.p.c. polegające na nieuwzględnieniu wniosku dowodowego o przeprowadzenie badań psychologicznych J. P. na okoliczność posiadanych skłonności osobowościowych do pozaprawnych działań mobbingowych, mimo że w toku przewodu sądowego wykazano ponad wszelką wątpliwość że J. P. został zwolniony ze stanowiska kierowniczego za stosowanie mobbingu wobec podległych mu pracowników, a w konsekwencji błędne ustalenie faktyczne, iż powód nie był poddany mobbingowi i że z tego tytułu nie doznał uszczerbku na zdrowiu, co na podstawie przedłożonej dokumentacji lekarskiej, oraz opinii biegłych zostało dowiedzione w sposób jednoznaczny i nie budzący wątpliwości;

5) art. 233 § 1 i 2 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, dla oceny stanu faktycznego dowodów świadczących o stosowaniu praktyk mobbingowych przez pozwanego, oraz bezpodstawnego oddalenie wniosków dowodowych potwierdzające ten fakt, a w konsekwencji błędnym przyjęciu, zarówno na etapie subsumcji, jak i wyrokowania, że fakt mobbingu nie miał miejsca;

II. naruszenie prawa materialnego:

1) art. 327¹ k.p.c. w zw. z art. 45 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej polegającego na naruszeniu zasad obowiązujących przy pisaniu uzasadnienia wyroku, co w konsekwencji znacznie ograniczyło możliwość zrozumienia uzasadnienia i sporządzenie środka zaskarżenia co z kolei stanowi naruszenie konstytucyjnej zasady obywatela Rzeczypospolitej Polskiej do sprawiedliwego procesu;

2) art. 505⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. polegającą na błędnej wykładni oraz błędnym zastosowaniu przepisu art. 94 § 2 i 3 k.p. polegającej na stwierdzeniu że zachowanie pozwanego nie wypełniało znamion mobbingu i nie spowodowało to rozstroju zdrowia powoda, a w rzeczywistości fakt taki miał miejsce i został dowiedziony na podstawie przedłożonych dowodów.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty powód wniósł o:

I. zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na swoją rzecz zadośćuczynienia w wysokości określonej w piśmie z dnia 30 maja 2019 roku,

II. ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji celem uzupełnienia materiału dowodowego o czynności wskazane przez powoda we wnioskach dowodowych, a które mogły mieć wpływ na końcowy wynik rozstrzygnięcia a które zostały bezpodstawnie oddalone,

III. zasądzenie od pozwanego na rzecz strony powodowej kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna.

Z uwagi na złożenie apelacji po zmianie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego dokonanej ustawą z 4 lipca 2019 r. (Dz.U.2019.1469) uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego zostało sporządzone w sposób określony przepisem art. 387 § 2¹ k.p.c. w brzmieniu nadanym tą nowelizacją. Sąd Apelacyjny nie przeprowadził postępowania dowodowego i nie dokonał odmiennej oceny dowodów przeprowadzonych przed Sądem pierwszej instancji, a także nie zmienił i nie uzupełnił ustaleń Sądu pierwszej instancji. W tej sytuacji, zgodnie z art. 387 § 2¹ pkt 1 k.p.c., wystarczające jest wskazanie, że Sąd Apelacyjny przyjął co do zasady za własne ustalenia Sądu pierwszej instancji dokonane w sprawie.

Wbrew zarzutom apelującego Sąd Okręgowy dokonał w sprawie prawidłowych ustaleń faktycznych, które Sąd Apelacyjny w pełni podziela i uznaje za własne. Prawidłowe ustalenia faktyczne są konsekwencją dokonania przez Sąd I instancji poprawnej oceny dowodów, bez naruszenia reguły wynikającej z art. 233 § 1 k.p.c., stały się nadto podstawą dokonania właściwych rozważań prawnych. Rozważania Sądu Okręgowego są wszechstronne i należyte osadzone zarówno w materiale dowodowym sprawy, jak i w przepisach prawa. Sąd Apelacyjny w pełni je aprobuje.

Powód sformułował w środku odwoławczym dwa rodzaje zarzutów, tj. dotyczące naruszenia norm prawa materialnego, jak też naruszenia przepisów prawa procesowego, w tym odniesione do oceny dowodów, naruszenia

art. 233 § 1 k.p.c. i poczynienia w konsekwencji nieprawidłowych ustaleń faktycznych w sprawie. Pierwszorzędnie należy się odnieść do zarzutów proceduralnych, gdyż brak uchybień w tym zakresie stwarza dopiero możliwość dokonywania oceny poprawności zastosowania prawa materialnego w sprawie.

Dla porządku Sąd Apelacyjny wskazuje, że powszechnie ugruntowany jest pogląd orzecznictwa, że dla skutecznego postawienia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wskazanie, jakie konkretnie zasady lub przepisy naruszył sąd przy ocenie poszczególnych, wskazanych dowodów oraz jaki wpływ dane uchybienie miało na wynik sprawy. Kwestionowanie dokonanej przez sąd oceny dowodów nie może natomiast polegać jedynie na zaprezentowaniu przez skarżącego ustalonego przez siebie, na podstawie własnej oceny dowodów, stanu faktycznego, choćby ocena ta również była logiczna i zgodna z doświadczeniem życiowym (tak też Sąd Najwyższy m.in. w wyrokach z dnia 18.01.2002 r., I CKN 132/01; z dnia 28.04.2004 r., V CK 398/03; z dnia 13.10.2004 r., III CK 245/04; z dnia 18.06.2004 r., II CK 369/03; w postanowieniu z dnia 10.01.2002 r., II CKN 572/99, wyroku z 7.01.2005 r. IV CK 387/04, wyroku z 7.10.2005 r. IV CK 122/05). Do faktycznego naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdy skarżący wykazałby uchybienie przez sąd pierwszej instancji regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych, konkretnych dowodów opartym na zasadach logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego (wyrok SN z 16.12.2005 r. III CK 314/05).

Wskazując na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. skarżący nie nawiązał do oceny dowodów, według określonych w tym przepisie kryteriów. Zasadniczo podnosił pominięcie przez Sąd Okręgowy istotnych - jego zdaniem - dla wyniku sprawy faktów, które przeciwstawił własnej koncepcji. Zarzut błędnych ustaleń faktycznych nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów, choćby ocena ta również była logiczna i zgodna z doświadczeniem życiowym. W tym stanie rzeczy polemika z wyrażonym w ten sposób stanowiskiem, nieoparta przytoczeniem właściwej, dla możliwości jego zwalczania, podstawy apelacyjnej nie mogła odnieść skutku.

W ocenie Sądu Apelacyjnego - wbrew twierdzeniom apelującego - materiał dowodowy zebrany w sprawie nie dał podstaw do poczynienia ustaleń oczekiwanych przez apelującego. Sąd Okręgowy wskazał w uzasadnieniu swego orzeczenia dowody, na których się oparł przy rekonstrukcji stanu faktycznego, którym dał wiarę, a następnie w rozważaniach wyjaśnił, jakie wnioski faktyczne wyprowadził z tak przeanalizowanego materiału dowodowego.

Apelujący zgłosił zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c., art. 235² § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. sprowadzający się przede wszystkim do kwestionowania ustalenia przez Sąd Okręgowy w oparciu o zebrane dowody, że fakt mobbingu nie miał miejsca. Apelujący zarzucał niedopuszczenie lub pominięcie dowodów z zeznań świadków: D. P., A. P., A. S., R. M., S. S. (2), T. Ś., K. S. (2) i B. K., jak też pominięcie innych wniosków dowodowych powoda, w tym niedopuszczenie dowodu z opinii z dnia 19 maja 2016 roku oraz nieuwzględnienie wniosku dowodowego o przeprowadzenie badań psychologicznych świadka J. P..

W ocenie Sądu Apelacyjnego tak sprecyzowany zarzut nie zasługuje na aprobatę, zaś Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy ocenił zgromadzone w sprawie dowody, jak również trafnie uznał część z zawnioskowanych dowodów przez powoda za nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy, w związku z tym je pominął. Sąd Okręgowy trafnie pominął dowód z zeznań świadków: D. P., A. P., A. S., R. M. i S. S. (2) jako nie mające związku ze sprawą, bowiem osoby te nie były pracownikami pozwanego a zatem nie były bezpośrednimi świadkami zachowań wskazywanych przez powoda jako mobbing, które miały miejsce w zakładzie pracy pozwanego. Subiektywne opinie i oceny świadków, nie zaś ich wiedza wynikająca z bezpośrednich obserwacji, nie stanowią wiarygodnego dowodu w sprawie na okoliczność mobbingu. Apelujący nie podważył skutecznie trafności tej oceny, poprzestając w zasadzie na ogólnikowych rozważaniach dotyczących bezpośrednich i pośrednich dowodów. Wbrew zarzutom powoda, Sąd Okręgowy nie pominął także dowodu z zeznań T. Ś., K. S. (2) i B. K., jednakże żaden ze świadków nie potwierdził faktu stosowania mobbingu wobec powoda.

Prawidłowo Sąd I instancji nie uwzględnił także wniosku dowodowego o przeprowadzenie badania przez biegłych psychologów świadka J. P. na okoliczność portretu psychologicznego oraz predyspozycji tego świadka do

stosowania przemocy psychicznej, jako dowodu niezasadnego i niecelowego do przeprowadzenia w niniejszej sprawie. Twierdzenia powoda, iż J. P. został zwolniony ze stanowiska kierowniczego za stosowanie mobbingu wobec pracowników stanowiło jego własną subiektywną ocenę nie znajdującą oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym, w szczególności nie potwierdził tego żaden ze świadków. Nadto abstrahując nawet od kwestii celowości tego dowodu, to istotne dla ustaleń faktycznych w sprawie były fakty świadczące o podejmowaniu wobec powoda rzeczywistych zachowań mających cechy mobbingu, nie zaś „predyspozycje psychiczne” jego przełożonych. Z oczywistych względów wniosek ten został zatem pominięty.

Odnosząc się zaś do oceny opinii z dnia 19 maja 2016r. Stowarzyszenia (...) pod patronatem B. G. z siedzibą w G., to dokument ten ma walor dokumentu prywatnego i podlega ocenie wedle kryteriów, o których mowa w art. 233 § 1 k.p.c., tak jak pozostałe dowody zgromadzone w sprawie, natomiast nie może stanowić przesądzającego w sprawie dowodu na okoliczność tego, że wobec powoda był stosowany mobbing. Sąd Okręgowy trafnie uznał, że na podstawie wskazanej opinii nie można jednoznacznie ustalić dowodów w oparciu o które została wydana, w szczególności czy została sporządzona wyłącznie w oparciu o twierdzenia powoda, bez udziału drugiej strony, tym bardziej zatem nie jest zasadne przyjęcie na tej podstawie, że wobec powoda był stosowany mobbing. Powód zarzucając błędną ocenę dowodów w istocie ocenie Sądu Okręgowego przeciwstawił swoją subiektywną ocenę dowodów, wyprowadzając na tej podstawie korzystne dla siebie wnioski co do zaistnienia sytuacji świadczących o mobbingu. Jednocześnie powód nie wskazał na czym miałyby polegać uchybienia Sądu Okręgowego w zakresie logiki, czy zastosowania zasad wiedzy lub doświadczenia życiowego przy ocenie zgromadzonych dowodów. W szczególności Sąd Okręgowy przekonywująco wyjaśnił, dlaczego pominał wskazane wyżej dowody lub uznał je za nieprzydatne dla rozstrzygnięcia istoty sprawy, czy też dlaczego uznał zeznania powoda za wiarygodne jedynie w części tj. w zakresie opisywanych przez powoda faktów odnośnie jego leczenia, prowadzenia kontroli, odbycia testu psychologicznego, samego faktu sporządzania protokołu kontroli i konieczności nanoszenia na nich poprawek, zmiany osoby kierującej wydziałem kontroli, przeprowadzenia oceny pracowniczej powoda. Sąd Okręgowy uznał zeznania powoda za wiarygodne w części, a mianowicie przyjął je za prawdziwe co do zaistnienia części opisywanych przez niego obiektywnych faktów, natomiast nie podzielił jego oceny tych sytuacji jako mających charakter działań mobbingujących i pominał przy tych ustaleniach subiektywne odczucia powoda co do oceny zaistniałych zdarzeń, odbieranych przez niego jako przejaw mobbingu. Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd I instancji w sposób prawidłowy dokonał również oceny zeznań przełożonych powoda J. P. i R. W., przy czym wskazać należy, że dowód z zeznań tych świadków był tylko jednym z dowodów, a nie zasadniczym dowodem w sprawie, zaś Sąd Okręgowy dokonał oceny tych zeznań także w korelacji z innymi zgromadzonymi dowodami, m.in. zeznaniami pozostałych świadków oraz dowodami z dokumentów.

Dodać należy, że jak wskazuje treść przepisu art. 235² § 1 k.p.c. i użycie w nim sformułowania "sąd może", decyzja o tym, czy zachodzą przesłanki zastosowania tego przepisu i pominięcia na jego podstawie dowodów zawnioskowanych przez strony pozostawiona została swobodnemu uznaniu sędziowskiemu. Stosownie do treści art. 235² k.p.c. Sąd pomija zatem twierdzenia i dowody jeżeli są one nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy lub powoływane jedynie dla przedłużenia postępowania w sprawie, gdyż obowiązkiem Sądu jest koncentracja materiału dowodowego oraz zapewnienie mu sprawnego i szybkiego przebiegu. Sąd uprawniony jest do selekcji zgłoszonych dowodów, na skutek przeprowadzonej oceny istotności okoliczności faktycznych, których wykazaniu dowody te mają służyć. Oznacza to, że nie każde fakty przedstawiane przez stronę powinny być przedmiotem dowodu, gdyż sąd nie ma obowiązku prowadzenia postępowania dowodowego ponad potrzebę procesową. Istotność faktów wiąże się zaś z podstawą faktyczną powództwa przez co istotne znaczenie mają tylko te fakty, które odpowiadają hipotezom tych przepisów prawa materialnego, które mają zastosowanie w sprawie. W tym kontekście, Sąd Apelacyjny aprobując oddalenie i pominięcie dowodów dokonane przez Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie i jednocześnie z tych samych przyczyn pominał zgłoszone przez powoda dowody w apelacji.

Z kolei dla skutecznego zarzucenia Sądowi pierwszej instancji naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. obowiązkiem strony było podanie, które konkretnie dowody sąd ocenił wadliwie, w sposób dowolny i na czym polega ta wadliwość (por. post. SN z 30.03.2000 r. III CKN 595/98). Tymczasem przywołana powyżej treść apelacji powoda nie pozwalała na konstatację, że spełnił zadość wskazanym wymaganiom i wykazał naruszenie przez Sąd Okręgowy zasady z przepisu art. 233 § 1

k.p.c. w stopniu mogącym mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Wskazać za Sądem Najwyższym należy, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Ocena dowodów przeprowadzona przez Sąd Okręgowy, zdaniem Sądu Apelacyjnego, przy uwzględnieniu podanych powyżej uwag, odpowiada wymogom stawianym przez przepis art. 233 § 1 k.p.c., uwzględnia cały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i tym samym pozostaje pod ochroną wynikającą z powołanego przepisu. Nie nosi ona cech dowolności, odnosi się do przeprowadzonych w sprawie dowodów. W tym stanie rzeczy zarzuty dotyczące naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. nie zasługiwały na uwzględnienie.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny w pełni podzielił ocenę dowodów dokonaną przez Sąd I instancji i poczynione na tej podstawie ustalenie, że nie ma przesłanek do stwierdzenia, aby pracodawca dopuszczał się względem powoda zachowań świadczących o mobbingu.

Wskazać także należy, że chybiony okazał się również zarzut naruszenia art. 327¹ k.p.c. albowiem uzasadnienie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie pozwala w pełni na dokonanie kontroli instancyjnej. Powszechnie w orzecznictwie przyjmuje się, że zarzut naruszenia tego przepisu może okazać się skuteczny tylko wtedy, gdy mankamenty w zakresie motywów zaskarżonego wyroku są tak daleko idące, że uniemożliwiają przeprowadzenie efektywnej kontroli instancyjnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 13 kwietnia 2017 r., sygn. I CSK 93/17 i z 5 października 2018 r., sygn. I CSK 608/17 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 8 lutego 2017 r., sygn. II CSK 203/17).

Zarzut naruszenia art. 327¹ k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w wyjątkowych okolicznościach, tj. jedynie wówczas, gdy treść uzasadnienia orzeczenia Sądu I instancji uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego, jak również braku wskazania podstawy prawnej oraz motywów, którymi kierował się sąd (por. także wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2010 r.; sygn. II UK 148/09). W przedmiotowej sprawie nie zachodzi opisana wyżej wadliwość uzasadnienia, której wykazanie byłoby konieczne dla skutecznego postawienia zarzutu naruszenia. Pisemne motywy zaskarżonego orzeczenia wyjaśnione przez Sąd Okręgowy spełniają funkcję przypisaną przez ustawę uzasadnieniu orzeczenia, umożliwiając odtworzenie rozumowania sądu orzekającego, które znalazło wyraz w sentencji zapadłego orzeczenia. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku posiada wszystkie niezbędne elementy konstrukcyjne i merytoryczne, co umożliwia dokonanie kontroli instancyjnej poprawności orzeczenia Sądu I instancji tak w zakresie oceny zebranych w sprawie dowodów, jak też prawidłowości zastosowania przepisów prawa materialnego i ich wykładni.

Sąd Apelacyjny, uznając zarzuty naruszenia prawa procesowego za chybione, poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne uznał za prawidłowe oraz zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. W związku z tym przyjął je za własne i zarazem miarodajne do rozpoznania zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Przechodząc do zarzutów materialnoprawnych, w tym naruszenia art. 94³ § 2 i 3 k.p., to Sąd Okręgowy zastosował prawidłowo przepisy prawa materialnego, uznając w rezultacie, że powód nie wykazał, aby wobec niego był stosowany w miejscu zatrudnienia mobbing, co uzasadniałoby zasądzenie na jego rzecz zadośćuczynienia.

W pierwszej kolejności należy przytoczyć ustawową definicję mobbingu z art. 94³ § 2 k.p. Zgodnie z powołaną regulacją mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008, nr 11–12, Sąd Najwyższy wskazuje, że nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania

nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Cechą mobbingu jest zatem ciągłość oddziaływania na pracownika, która wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze jednorazowym.

Podkreślić należy, że 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 roku, sygn. akt II PK 303/11). Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Mobbing polega na uporczywym i długotrwałym zachowaniu, przy czym przy ocenie przesłanki "uporczywości i długotrwałości" należy kierować się skutkiem - tym, czy działania deliktowe trwały wystarczająco długo, by wywołać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, stan poniżenia lub ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Choć każdy przypadek wymaga indywidualnego badania, gdyż odnosi się do przeżyć i stanu emocjonalnego danego pracownika, to jednak kryteria kwalifikujące zjawisko oraz konsekwencje działań mobbingujących muszą mieć charakter obiektywny, pozwalający na stwierdzenie, że - biorąc pod uwagę okoliczności sprawy - mogły one faktycznie prowadzić do opisanych w art. 94³ § 2 k.p. następstw. Badanie i ocena subiektywnych odczuć pracownika nie stanowią wystarczającej podstawy do ustalenia zjawiska mobbingu i odpowiedzialności mobbingowej pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 roku, sygn. akt II PK 88/08; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 roku, sygn. akt III PK 2/09).

Mobbing jest niewątpliwie zjawiskiem negatywnym, które może wystąpić w procesie pracy, mieć różnorodne źródła i przejawy, nie może być jednak utożsamiany ze wszystkimi konfliktami lub sporami w miejscu pracy, generującymi napięcia i działającymi na pracowników stresująco. Powszechnie bowiem wiadomo, że nasilenie sytuacji konfliktowych występuje w okresach trudności ekonomicznych danego pracodawcy, skutkujących zmianami organizacyjnymi i personalnymi, zmianami w sposobie zarządzania, restrukturyzacją zatrudnienia itp. Takie działania, nakierowane na ogół pracowników, jak też towarzysząca zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego pośród członków załogi, nie są uznawane za mobbing (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2007 roku, sygn. akt II PK 221/06). W przypadku osób o wysokich kwalifikacjach i wykształceniu nierzadko także odnotowuje się poczucie dyskomfortu w miejscu pracy przejawiające się w przekonaniu, że pracownik zasługuje na znacznie więcej swobody, bądź bardziej kreatywne zadania. Nie można mówić wówczas o zjawisku mobbingu, ponieważ poczucie takiego dyskomfortu nie jest zdarzeniem prawnym prowadzącym do powstania skutków prawnych. Sąd Najwyższy nadto wyraził przekonanie, że pracodawca nie jest w stanie zagwarantować każdemu pracownikowi stanu dobrego samopoczucia, gdyż jest ono niewymierne i nie dające się zobiektywizować (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2003 roku, sygn. akt I PK 330/02).

Mając na uwadze powyższe poglądy orzecznictwa i doktryny Sąd Apelacyjny uznaje za słuszne ustalenia Sądu I instancji, że postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powód był ofiarą mobbingu ze strony pozwanego, w szczególności, aby był uporczywie zastraszany lub nękanym przez przełożonych J. P. i R. W..

Zdaniem Sądu Apelacyjnego wskazywane przez apelującego rzekome działania przełożonych u pozwanego pracodawcy nie mogły być uznane za przejaw mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. Zachowania osób reprezentujących pracodawcę wskazane przez powoda jako przejaw mobbingu nie były wyrazem jego nękania i zastraszania, nie były nacechowane chęcią dokuczenia powodowi czy jego poniżenia, nie posiadały też cech uporczywości i długotrwałości.

Jak trafnie uznał Sąd I instancji - za przejaw mobbingu nie sposób uznać bowiem okresowego zaprzestania przyznawania powodowi nagród. Sąd Okręgowy bardzo wnikliwie odniósł się do przedmiotowej kwestii, uznając, że przyznawanie nagród było uzależnione od ilości, terminowości i jakości przeprowadzanych kontroli oraz ich wyników, liczby sporządzonych aneksów i błędów w protokołach, co znalazło potwierdzenie w aktach osobowych

powoda, gdzie załączone są pisma, z których wynika, iż w latach: 2008, 2009, 2011, 2012, 2013, 2014, i 2015 powód otrzymywał nagrody za pracę. Jednocześnie powód nie wykazał, aby w czasie kiedy kierującym wydziałem był R. P. nie otrzymał żadnych nagród, a także by przyjęte przez R. W. kryteria przydziału nagród były stosowane wobec niego bezpodstawnie. R. W. uzasadniła dlaczego powód nie otrzymał nagrody w jednym kwartale 2014 r., w I i II kwartale 2015 r. oraz w 2016 roku. Bez wątpienia system nagród u pozwanego został powiązany z oceną pracy powoda, co także jest uzasadnione i nie stanowi przejawu działań mobbingujących ze strony przełożonych.

Nadto Sąd Apelacyjny podzielił ustalenie Sądu Okręgowego, że powód nie wykazał, aby sprawy były przydzielane powodowi do kontroli nieobiektywnie, czy też aby sposób przydzielania mu spraw był wyrazem złej woli przełożonych. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że przydzielania spraw do kontroli przez planistkę odbywało się obiektywnie, według ściśle określonych zasad, co zostało wnikliwie i szczegółowo ustalone przez Sąd I instancji. Przydzielanie spraw do kontroli poszczególnym kontrolerem odbywało się co do zasady losowo, po numerze NIP, przy czym zdarzało się, że kontrole były przydzielane według umiejętności kontrolera. Jednak kontrole były planowane w taki sposób, aby każdy inspektor miał taką samą ilość płatników z tych samych grup ubezpieczonych. Nie znajduje potwierdzenia zarzut powoda, że przydzielano mu więcej spraw niż pozostałym pracownikom, a w okresie zimowym przydzielano mu sprawy poza P., co wiązało się z koniecznością dojazdów. Prawidłowe jest ustalenie Sądu Okręgowego, że do kontroli powodowi przydzielani byli płatnicy składek zarówno z P., jak i spoza tej miejscowości, zaś żaden z przesłuchanych świadków nie potwierdził, aby powód miał przyznanych więcej spraw od innych pracowników.

Wskazać też należy, jak trafnie uznał Sąd Okręgowy, że trudno uznać za przejaw mobbingu odmowę przydzielenia powodowi pomocy dodatkowego kontrolera do przeprowadzenia kontroli. Prośby powoda o wsparcie dodatkowym inspektorem przy dużych kontrolach nie były uwzględniane, bowiem u pozwanego zasadą były kontrole pojedyncze, a odmowa przydzielenia powodowi pomocy do kontroli nie była podyktowana względami mającymi na celu utrudnienia pracy powodowi, czy złośliwością ze strony przełożonych. Poza tym przydzielenie dodatkowego inspektora do pomocy zdarzało się wyjątkowo i musiało być uzasadnione szczególnymi okolicznościami. Co do zasady każdy inspektor samodzielnie wykonywał czynności kontrolne.

Sąd Apelacyjny podzielił również ustalenie Sądu Okręgowego, że nie znajduje potwierdzenia także i ten zarzut, że zwierzchnicy powoda, a w szczególności J. P. oraz B. A., podejmowali działania mające na celu zdyskredytowanie go w oczach płatników składek oraz współpracowników. Świadkowie nie potwierdzili takich działań wobec jego osoby. Nadto żaden ze świadków nie potwierdził aby na naradach pracowników wydziału kontroli, powodowi krzykiem zabierano prawo głosu. Mogło się zdarzyć, że na naradach podczas dyskusji mówiono podniesionym głosem, ale w toku postępowania nie zostało wykazane to, że miało to charakter złośliwy, dyskryminujący, czy ośmieszający powoda. Na marginesie jedynie warto mieć na uwadze, że zgodnie z poglądami wyrażanymi w orzecznictwie nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika nie może być kwalifikowana jako mobbing. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje (por.m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 8 lutego 2018 r.; III APa 74/17).

Odnosząc się do argumentu powoda co do kwestionowania sporządzanych przez niego protokołów kontroli oraz zarzutów braku wiedzy i doświadczenia zgłaszanych ze strony przełożonych, to jak trafnie uznał Sąd I instancji - także nie można dopatrzeć się tutaj przejawu mobbingu. Jak wynika z prawidłowych ustaleń Sądu Okręgowego - po zakończeniu kontroli inspektor miał obowiązek sporządzenia protokołu kontroli, a następnie akta były przekazywane do weryfikacji przez analityków, którzy sprawdzali prawidłowość kontroli przeprowadzonej przez inspektora. Zdarzało się, że sporządzone przez powoda protokoły zawierały błędy, które powtarzały się mimo uwag analityków. Powód prowadził polemikę, nie stosował się do poleceń służbowych, negował uwagi analityków, nie chciał poprawiać podstawowych błędów w protokołach kontroli. Nie można zatem uznać za przejaw mobbingu zwracania powodowi uwagi na popełniane przez niego błędy w protokołach kontroli. Z materiału dowodowego sprawy nie wynika, aby analitycy, czy przełożeni, wskazując powodowi konkretne błędy zwracali się do niego w niewłaściwy sposób, czy przekraczali dozwolone w miejscu pracy normy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego prawidłowe jest także ustalenie Sądu I instancji, że przejawem mobbingu nie było również poddanie powoda testowi z ubezpieczeń społecznych, czy poddanie powoda rocznej ocenie pracowniczej tzw. ocenie MENTOR. Z materiału dowodowego wynika, że zostały zachowane wszystkie wymagane regulaminem przesłanki do przeprowadzenia u powoda oceny pracowniczej. Z kolei jeśli chodzi o skierowanie na badania psychologiczne to brak jest potwierdzenia, aby na takie badania skierowany został wyłącznie powód. Testy psychologiczne wykonywane były przy badaniach okresowych. Takie badania oprócz powoda wykonane mieli M. D., P. H. i P. P. oraz R. W.. Nie znalazło zatem potwierdzenia twierdzenie powoda, że badania psychologiczne zostały przeprowadzone wyłącznie w celu wyeliminowania powoda z zespołu współpracowników.

W ocenie Sądu Apelacyjnego prawidłowe jest ustalenie Sądu Okręgowego, że nie ma podstaw do uznania, że powód był izolowany i wykluczony z grona współpracowników. Jak wynika z zeznań współpracowników powoda - M. D., M. M., P. P., R. S. czy E. P. ich relacje z powodem były koleżeńskie. Sytuacje konfliktowe pojawiały się natomiast wówczas, gdy analityk znalazł jakiś błąd w protokole kontroli powoda, który wymagał sporządzenia aneksu do protokołu kontroli. Wówczas powód polemizował z zaleceniami analityka i odmawiał sporządzenia aneksu do protokołu kontroli. Nie znalazło potwierdzenia w zeznaniach świadków, by powód był nękanym, upokarzany czy ośmieszany przez osoby zatrudnione w wydziale kontroli, czy też przełożonych. Racją jest, że wobec powoda wysuwane były uwagi odnośnie jego czasu pracy, wysyłania harmonogramów czy jakości sporządzanych przez niego protokołów kontroli, ale powód nie wykazał aby takie uwagi miały charakter mobbingu – aby były formułowane złośliwie, czy w sposób wykraczający poza normy zwyczajowo przyjmowane w relacjach między współpracownikami, czy między pracownikiem a przełożonym.

Uwzględniając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego w sposób prawidłowy przez Sąd Okręgowy, Sąd Apelacyjny stwierdził, że powód nie wykazał faktów świadczących o mobbingu. Z zeznań świadków przesłuchanych w sprawie nie wynika, aby powód był nękanym, zastraszonym, poniżanym lub ośmieszonym w miejscu pracy. Zachowania przełożonych powoda wskazane przez niego jako przejaw mobbingu nie były wyrazem jego nękania i zastraszania, nie były nacechowane chęcią dokuczenia mu czy poniżenia, nie posiadały też cech uporczywości i długotrwałości. Za przejaw mobbingu nie sposób uznać bowiem dozwoloną pracodawcy krytykę czy kontrolę, wydawanie zgodnych z prawem poleceń służbowych, bowiem przełożony ma prawo do krytyki pracy wykonanej przez pracownika pod warunkiem, że nie odbywa się to w sposób godzący w osobę pracownika, czy wykraczający poza dozwolone w pracy normy. Powód oparł więc twierdzenia o mobbingu na subiektywnym przekonaniu, że działania i zachowania jego przełożonych i współpracowników miały na celu zastraszanie go, nękanie, czy izolowanie, a to nie jest wystarczająca podstawa do stwierdzenia, że rzeczywiście mobbing występuje. Twierdzenia powoda o mobbingu są jego subiektywną opinią, zaś oceniając czy dane zachowanie spełnia przesłanki mobbingu należy posługiwać się miarą obiektywną, eliminując w ten sposób przypadki nadmiernej wrażliwości pracownika.

Reasumując - zdaniem Sądu Apelacyjnego - Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego, uznając w rezultacie, że wobec powoda nie był stosowany mobbing w miejscu zatrudnienia, wobec czego żaden z zawartych w treści apelacji zarzutów nie mógł stać się podstawą zmiany lub uchylecia zaskarżonego orzeczenia.

Z tych wszystkich względów Sąd Apelacyjny, uznając zarzuty powoda za nieuzasadnione, na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił.

Dodatkowo Sąd Apelacyjny na podstawie art. 102 k.p.c. kosztami zastępstwa procesowego postępowania apelacyjnego obciążył powoda jedynie w części i z tego tytułu zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów. Ponadto Sąd Apelacyjny kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa – Sąd Apelacyjny w Poznaniu.

Wskazać należy, że zgodnie z art. 102 k.p.c. - w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W art. 102 k.p.c. ustawodawca odwołuje

się do pojęcia "wypadków szczególnie uzasadnionych". Takie sformułowanie wprawdzie nie jest klauzulą generalną, jednak opiera się na zwrocie niedookreślonym, który może odsyłać również do argumentów natury aksjologicznej. Regulacja ta znajdzie zastosowanie w wyjątkowych sytuacjach, gdy z uwagi na okoliczności konkretnej sprawy, zastosowanie reguł ogólnych k.p.c. dotyczących zwrotu kosztu procesu byłoby nieuzasadnione. Rozstrzygnięcie na podstawie art. 102 k.p.c. ma zatem charakter dyskrecyjny, kontrola instancyjna w tym zakresie jest ograniczona do sytuacji gdy zastosowanie wzmiankowanego przepisu nie zostało w ogóle uzasadnione bądź nastąpiło z rażącym naruszeniem reguł przewidzianych w tym przepisie (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2013 r., III CZ 75/12).

Uwzględniając powyższe Sąd Apelacyjny uznał, że istniały podstawy do odstąpienia od obciążania powoda w części - jako strony przegrywającej sprawę - kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, z uwagi na jego sytuację zdrowotną i trudną sytuację materialną, a także wyjątkowy dla strony powodowej charakter niniejszej sprawy i subiektywne przekonanie o słuszności zgłoszonych roszczeń oraz znaczną dla powoda wysokość kosztów w niniejszej sprawie.

Wiesława Stachowiak