Sygn. akt III APa 28/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2012 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jarosław Błaszczak (spr.)
Sędziowie:	SSA Irena Różańska-Dorosz SSA Jacek Witkowski
Protokolant:	Monika Horabik

po rozpoznaniu w dniu 27 września 2012 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa K. D.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) Spółce z o.o. we W.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji K. D.

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu

z dnia 21 maja 2012 r. sygn. akt VII P 161/10

I. ***oddala apelację,***

II. ***przyznaje adwokatowi T. N. z Kancelarii Adwokackiej we W. od Skarbu Państwa Sądu Okręgowego we Wrocławiu kwotę 2.025 zł + 23% VAT tytułem wynagrodzenia za nieopłaconą pomoc prawną udzieloną powodowi z urzędu w postępowaniu apelacyjnym,***

III. ***zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.025 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.***

UZASADNIENIE

Powód K. D. wniósł pozew przeciwko stronie pozwanej Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) Spółka z o.o. we W. domagając się zadośćuczynienia w wysokości 120.000 zł w związku ze stosowaniem wobec niego mobbingu.

W uzasadnieniu wskazał, że pracodawcy nie odpowiadało, że współpracował z policją informując o wykroczeniach drogowych kierowców autobusów i tramwajów oraz pomagając w zatrzymaniach pedofilii. Wskazał, że w dniu 26

listopada 2007 r. zmuszono go do napisania oświadczeń grożąc zwolnieniem z pracy. Następnie zaczęto szukać na niego tzw. "haków". W związku ze skazaniem przez Sąd Okręgowy w dniu 5 czerwca 2009 r. na 6 miesięcy w zawieszeniu na dwa lata pracodawca zmusił go do wzięcia urlopu bezpłatnego, a w grudniu 2009 r. wypowiedziano mu warunki pracy i płacy. Podał, że z uwagi na sposób traktowania musiał skorzystać z pomocy psychiatry i przyjmować leki na wyciszenie.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Miejskie Przedsiębiorstwo (...) Spółka z o.o. we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

Wskazała, że zarzucanie pozwanemu stosowania wobec powoda mobbingu jest nieuzasadnione. Zarówno zobowiązanie jak i oświadczenie powoda zostały złożone pracodawcy na skutek działań podjętych przez Związek Zawodowy, natomiast działaniem pracodawcy było zawiadomienie organizacji związkowej, o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę. Takie działanie pracodawcy jest zgodne z prawem. Również zgodnym z przepisami Kodeksu pracy jest wyrażenie przez pracodawcę pracownikowi zgody na urlop bezpłatny, jeśli ten składa wniosek o urlop. Pozwana zaprzeczyła twierdzeniu powoda, iż ten został zmuszony do wzięcia urlopu bezpłatnego, a okoliczności przywołane przez powoda na ten temat są bezpodstawne i gołosłowne. Dalej pozwany potwierdził, że w dniu 30 grudnia wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy z powodu konieczności uzupełnienia stanu zatrudnienia w grupie pracowników zaplecza technicznego. Zanim jednak doszło do wręczenia powodowi wypowiedzenia pozwany zawiadomił Związek Zawodowy o takim zamiarze, a ten wyraził zgodę. Powód wyraził zgodę na proponowaną zmianę warunków umowy o pracę i został zatrudniony na stanowisku ślusarza. Działania pracodawcy w tym zakresie były zgodne z prawem i nie stanowiły mobbingu.

Wyrokiem z dnia 21 maja 2012 r. sygn. akt VII P 161/10 Sąd Okręgowy we Wrocławiu w pkt I oddalił powództwo, w pkt II nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego, w pkt II przyznał pełnomocnikowi wnioskodawcy kwotę 3.321 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu, a w pkt IV, orzekł o przejęciu na rzecz Skarbu Państwa pozostałych kosztów procesu.

Rozstrzygniecie Sąd wydał w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny sprawy:

Powód K. D. został zatrudniony u strony pozwanej 22 lipca 1992 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku motorniczego bez praktyki. Od 15 listopada 1994 r. na prośbę powoda został on przeniesiony do Centrali Nadzoru Ruchu, gdzie powierzono mu obowiązki kontrolera jakości usług komunikacyjnych. Od 12 kwietnia 1996 r. powód pracował jako motorniczy tramwaju.

Powód wykonywał obowiązki motorniczego, poprawnie ale równocześnie był nadaktywny w bardzo wysoko posuniętej spostrzegawczości dotyczących wszystkich zjawisk, które miały miejsce w jego otoczeniu. Dokonywał wielu zgłoszeń do Centrali Ruchu oraz służb porządkowych policji i straży miejskiej dotyczących nieprawidłowości zarówno w funkcjonowaniu komunikacji jak i zachowań pracowników. W większości były to drobne uchybienia, a niektóre ze zgłoszeń okazywały się nieprawdziwe. Działania powoda psuły atmosferę wśród pracowników.

Pismem z dnia 17 listopada 2007 r. pracodawca zawiadomił Związek Zawodowy (...) w RP o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano naruszenie przez powoda pracowniczego obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego poprzez wywoływanie konfliktów i tworzenie złej atmosfery w pracy. Podłożem konfliktów i złej atmosfery w pracy jest przesadna nadgorliwość powoda w składaniu donosów do przełożonych na wszelkie zaobserwowane przez niego błędy i uchybienia popełnione przez pracowników Spółki. Przedmiotem tych donosów są zazwyczaj zdarzenia błahe, mało istotne lecz w mniemaniu w/w tak poważne, że należy o nich powiadomić przełożonych, dyrekcję Spółki czy inne służby porządkowe. Jest to działanie bardzo szkodliwe w kształtowaniu stosunków międzyludzkich. Owocuje konfliktami, złą atmosferą w pracy oraz budzi rozgoryczenie osób obwinionych, które czują się szykanowane.

W dniu 26 listopada 2007 r. przewodniczący Związku Zawodowego przeprowadził rozmowę z powodem, podczas której powód zapoznał się z pismem pracodawcy, a następnie przyjął na siebie zobowiązanie o treści:

1) podczas wykonywania pracy zająć się tylko i wyłącznie wykonywaniem swoich obowiązków zgodnie z instrukcją motorniczego i regulaminu pracy;

2) deklaruję nie używania radiostacji do celów nie związanych z obowiązkami służbowymi,

3) zaniechanie informowania służb komunalnych o uchybieniach innych pracowników spółki,

4) zobowiązuję się do poprawy stosunków koleżeńskich "poprzez nie wtrącanie się" w sprawy innych kolegów i koleżanek prowadzących pojazdy (...),

5) jestem świadom, że moja nadgorliwość mogła być źle odbierana przez innych pracowników spółki i jednocześnie zobowiązuję się do poprawienia mojego wizerunku.

Z podpisanym zobowiązaniem, powód i Przewodniczący Związków Zawodowych udali się do Prezesa Spółki, który zapytał co będzie w przypadku, gdy powód nie dotrzyma zobowiązania. Wówczas powód podpisał oświadczenie, że jeśli nie wywiąże się ze zobowiązania to wniesie o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Nikt powoda nie zmuszał i nie nagabywał do podpisania oświadczenia i zobowiązania, zrobił to dobrowolnie.

W związku z podpisaniem zobowiązania przez powoda Zarząd Związku Zawodowego nie wyraził zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Po zapoznaniu się z dwoma pismami powoda pracodawca zrezygnował z wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 18 maja 2009 r. powód został uznany za winnego tego, że w nieokreślonym czasie we W. prowadząc rozmowę przez komputer podłączony do sieci Internet na komunikatorze PAL TALK znieważył grupę ludności narodowości romskiej używając słów powszechnie uznawanych za obelżywe oraz użył w stosunku do tej grupy ludności gróźb karalnych popełnienia przestępstwa na szkodę tej grupy tj. występku z art. 257 k.k i art. 119 § 2 k.k w zw. z art. 11 § 2 k.k i za to wymierzono mu karę 6 miesięcy pozbawienia wolności, której wykonanie warunkowo zawieszono na okres próby wynoszący 2 lata.

Wyrokiem z dnia 9 września 2009 r. Sąd Apelacyjny we Wrocławiu utrzymał w mocy zaskarżony wyrok.

W dniu 28 września 2009 r. doszło do rozmowy powoda z Prezesem Spółki, w trakcie której powód opowiedział, że jest po urlopie spędzonym za granicą, gdzie dał się poznać jako dobry informatyk. Stwierdził, że chciałby tam pracować zachowując ciągłość pracy. W związku z tym powód zwrócił się z prośbą o udzielenie mu urlopu bezpłatnego na okres od 28 września 2009 r. do 31 grudnia 2009 r. Pracodawca wyraził zgodę.

Powód nie skarżył się do Związku Zawodowego na postępowanie pracodawcy w tym zakresie.

W dniu 30 grudnia 2009 r. strona pozwana poinformowała Związek Zawodowy (...) w RP - (...) Organizację (...) o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w części dotyczącej warunków pracy i płacy na stanowisku motorniczego tramwaju. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków zatrudnienia wskazano konieczność uzupełnienia stanu zatrudnienia w grupie pracowników zaplecza technicznego zajezdni nr (...).

Przewodniczący Związku Zawodowego został poproszony o przybycie do Prezesa Spółki. Wszedł do gabinetu wraz z powodem. Prezes wskazał, że istnieje konieczność uzupełnienia stanu osobowego na zapleczu technicznym i zaproponował powodowi przejście z zajezdni na zaplecze techniczne i wykonywanie zawodu ślusarza ze stawką osobistego zaszeregowana w wysokości 13 zł za godzinę plus premia regulaminowa. Powód nie sprzeciwił się, a Przewodniczący związku zaproponował wyższą stawkę osobistego zaszeregowania. Prezes wyraził zgodę na stawkę 13,60 zł. Powód zachowywał się spokojnie, nie sprzeciwił się przejściu na nowe stanowisko.

Po wyrażeniu zgody przez Związek Zawodowy pracodawca tego samego dnia wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 22 lipca 1992 r. w części dotyczącej warunków pracy i płacy na stanowisku motorniczego tramwaju z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2010r. Przyczyną wypowiedzenia była konieczność uzupełnienia stanu zatrudnienia w grupie pracowników zaplecza technicznego w zajezdni nr 6. Od l kwietnia 2010 r. powodowi zaproponowano zatrudnienie w TD na stanowisku ślusarza z wynagrodzeniem wg VIII kat. zaszeregowania stawka 13,60 zł/godz. + premia regulaminowa. Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegały zmianie.

W okresie wypowiedzenia tj. do dnia 31 marca 2010r. Powodowi powierzono obowiązku ślusarza w TD z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia.

Po przeniesieniu na stanowisko ślusarza powód przychodził w różnych sprawach do Przewodniczącego Związku Zawodowego, ale do sprawy swojego przeniesienia nie zgłaszał sprzeciwu akceptując przeniesienie na stanowisko ślusarza. Kierownikowi działu kadr i płac mówił, że przyjęto go bardzo dobrze, pokazują mu wszystko, że podoba mu się ta praca.

W trakcie pracy na zapleczu technicznym okazało się, że powód nie

Jest pracownikiem lubianym akceptowanym przez pozostałych współpracowników z uwagi na wytykanie różnych nieprawidłowości.

Kierownik zakładu zgłosił Prezesowi, że nie może "opędzić się" od uwag powoda.

W dniu 8 sierpnia 2010 r. powód złożył skargę w Okręgowym Inspektoracie Pracy we W. zarzucając pracodawcy mobbing. W odpowiedzi na skargę został pouczony jakie uprawnienia przysługują mu z tego tytułu i w jaki sposób może ich dochodzić.

Powód zgłosił się do gabinetu psychiatrycznego tylko raz w dniu 22 września 2009 r. Nie podjął ani procedur diagnostycznych ani terapeutycznych. Lekarz przepisał mu lek psychotropowy, który w małych dawkach stosuje się jako lek przeciwlękowy, dla poprawienia nastroju i na bezsenność.

Biegli sądowi z zakresu psychiatrii i psychologii nie stwierdzili u powoda cech choroby psychicznej w rozumieniu psychozy ani upośledzenia umysłowego. Zdradza on cechy nieprawidłowej osobowości o typie paranoicznym. Postrzega otaczający świat jako wrogi, pochłonięty jest spiskowym wyjaśnieniem toczących się wokół niego wydarzeń. Przyjmuje postawę wielkościową i przypisuje sobie znaczenie większe niż ma w rzeczywistości.

W sposób sztywny przestrzega obowiązujących praw nieadekwatnie do sytuacji, ma ograniczone relacje społeczne oraz zubożone zainteresowania. Jest całkowicie pozbawiony krytycyzmu w stosunku do własnego funkcjonowania. Nie ujawnia dysfunkcji poznawczych, które spowodowane mogłyby być ewentualnie stosowaniem wobec niego mobbingu w pracy. Cechy organicznego uszkodzenia CUN nie mają związku z ewentualnie stosowanym wobec powoda mobbingiem w pracy.

Powód nie ujawniał podczas badania zaburzeń psychicznych, które mogłyby mieć związek z ewentualnie stosowaniem wobec niego mobbingu w pracy. Przejawiane zaburzenia psychiczne mają charakter trwały, nie zmieniają się pod wpływem sytuacji zewnętrznych, nie były wywołane ani przez działania ani przez zaniechania pracodawcy. Ujawniły się one wcześniej i najprawdopodobniej ich przyczyną jest organiczne uszkodzenie mózgu stwierdzone badaniem EEG po porażeniu go prądem. Zaburzenia te wpływają na jakość relacji społecznych również miejscu pracy i mogą być powodem konfliktów z innymi ludźmi. Przy osobowości paranoicznej to pierwszy rok lub pierwsze 10 lat życia odgrywają decydującą rolę, nie ulega natomiast wątpliwości, że po 20 roku życia nie następują już zmiany osobowości. Biegli nie stwierdzili, aby działania pracodawcy miały wpływ na osobowość i stan psychiczny powoda.

Wobec tak ustalonego stanu faktycznego sprawy Sąd Okręgowy orzekł, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, że istota sporu wymagała ustalenia, czy wobec powoda był stosowany mobbing, a jeśli tak, to czy spełnione są przesłanki dochodzenia roszczeń odszkodowawczych.

Sąd wskazał na treść art. 94^3 § 1 i 2 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, przez który ustawodawca rozumie działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Sąd stwierdził, ze z regulacji tej wynika, że ujęcie mobbingu eksponuje zagadnienie agresji skierowanej na daną osobę. W przeciwieństwie do typowych czynników wywołujących stres w pracy, mobbing cechuje się długotrwałością napięcia, z równoczesnym jego rozprzestrzenianiem i doprowadzaniem do konfliktu na drodze częstych i systematycznych działań, których celem jest nękanie wybranego pracownika. Należy podkreślić, iż jest to coś poważniejszego niż zwykły konflikt i zła atmosfera w pracy. Pod wpływem mobbingu osoby poszkodowane zostają bowiem zepchnięte w beznadziejność, bezradność oraz tracą możliwość obrony.

Jednocześnie Sąd podkreślił, że możliwość dochodzenia zadośćuczynienia z tytułu mobbingu otwiera się dla pracownika wówczas, gdy udowodni on rozstrój zdrowia będący skutkiem sprzecznych z prawem działań pracodawcy noszących znamiona mobbingu. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest bowiem doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji (wyr. S.A. w Krakowie z dnia 29.11.2000 r., I ACa 882/00, TPP 2002/4/107).

Sąd stwierdził, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło zarzutów powoda. Przesłuchani w sprawie świadkowie bowiem nie potwierdzili mobbingowania powoda. Żaden z nich nigdy nie był świadkiem jego nękania czy zastraszania. Nie zauważyli, żeby powód był źle traktowany przez pracowników, ośmieszany czy poniżany. Wskazywane przez powoda sytuacje mające potwierdzić zasadność jego żądań nie sposób uznać za przejaw mobbingu. Jak wynika z zeznań W. T. i J. K. oświadczenia z dnia 26 listopada 2007 r. zostały podpisane przez powoda dobrowolnie, a nadto nie z inicjatywy pracodawcy, a związku zawodowego. Jak wskazał Przewodniczący Związku Zawodowego, po otrzymaniu od pracodawcy informacji o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, postanowił wyjaśnić sytuację. Następnie podjęto próbę wpłynięcia na zmianę decyzji pracodawcy poprzez napisanie przez powoda zobowiązania, że zmieni swoje zachowanie. Chodziło o przekonanie pracodawcy, aby cofnął swoją decyzję.

K. D. dobrowolnie napisał zobowiązanie, z którym następnie udali się do Prezesa Spółki. Tam powód napisał kolejne oświadczenie, że jeśli nie wywiąże się ze zobowiązania, to poprosi o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Nikt nie zmuszał go do napisania wskazanych pism, nie groził ani nie szantażował. Była to inicjatywa Przewodniczącego Związku zawodowego, którą powód zaakceptował i która miała na celu utrzymanie przez niego zatrudnienia, co ostatecznie przyniosło zamierzony efekt.

Jednocześnie Sąd wskazał, że z zebranego materiału dowodowego wynika, że wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego nie był wynikiem działań pracodawcy. Powód sam napisał stosowne pismo, które pracodawca zaakceptował, umożliwiając mu w ten sposób wyjazd za granicę.

Również zmiana warunków umowy o pracę nie może zostać uznana za działanie będące przejawem mobbingu. Dokonanie zmiany warunków pracy i płacy jest uprawnieniem pracodawcy, które jeśli spełnia warunki wskazane w art. 42 k.p. nie może zostać uznane za bezprawne. Nadto Sąd podkreślił, że powód zgodził się na przeniesienie na inne stanowisko, a Przewodniczący Związku Zawodowego wynegocjował stawkę osobistego zaszeregowania w wysokości 13,60 zł. Powód zachowywał się spokojnie, nie sprzeciwił się przejściu na nowe stanowisko. Kierownikowi działu kadr i płac mówił, że przyjęto go bardzo dobrze, pokazują mu wszystko, że podoba mu się ta praca, a kontaktując się z Przewodniczącym Związku Zawodowego przy okazji innych spraw nie skarżył się na dokonane przeniesienie.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało aby zachowanie pracodawcy wobec powoda miało znamiona mobbingu. Zarówno Prezes Spółki jak i inni pracownicy nie upokarzali, nie dyskryminowali i nie podejmowali działań skierowanych przeciwko powodowi. Nie szykanowano go. Atmosfera wiązana z propozycją przejścia na inne stanowisko nie wskazywała, że Prezes Spółki kierował się niechęcią do osoby powoda. W czasie spotkań Prezesa z powodem nigdy nie dochodziło do awantur, a rozmowy prowadzone były w sposób grzeczny i kulturalny. Nie było celem żadnego zachowania ze strony pozwanej poniżanie i ośmieszanie powoda. Powód natomiast wszelkie działania pozwanego związane z obowiązkami i uprawnieniami pracodawcy niesłusznie uznaje za przejaw mobbingu.

Sąd zwrócił uwagę, że warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych, a taka sytuacja nie zaistniała w niniejszej sprawie.

Nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji. Z opinii biegłych którą to Sąd uznał jako wiarygodną i rzetelną jednoznacznie wynika, że powód zdradza cechy nieprawidłowej osobowości o typie paranoicznym. Postrzega otaczający świat jako wrogi, pochłonięty jest spiskowym wyjaśnieniem toczących się wokół niego wydarzeń. Przyjmuje postawę wielkościową i przypisuje sobie znaczenie większe niż ma w rzeczywistości, jednak nie ujawnia dysfunkcji poznawczych czy zaburzeń psychicznych, które spowodowane mogłyby być ewentualnie stosowaniem wobec niego mobbingu w pracy. Występujące u powoda zaburzenia psychiczne mają charakter trwały, nie zmieniają się pod wpływem sytuacji zewnętrznych, nie były wywołane ani przez działania ani przez zaniechania pracodawcy. Ujawniły się one wcześniej i najprawdopodobniej ich przyczyną jest organiczne uszkodzenie mózgu stwierdzone badaniem EEG po porażeniu go prądem. Zaburzenia te wpływają na jakość relacji społecznych również miejscu pracy i mogą być powodem konfliktów z innymi ludźmi. Przy osobowości paranoicznej to pierwszy rok lub pierwsze 10 lat życia odgrywają decydującą rolę, nie ulega natomiast wątpliwości, że po 20 roku życia nie następują już zmiany osobowości. Biegli nie stwierdzili, aby działania pracodawcy miały wpływ na osobowość i stan psychiczny powoda.

Wobec tak poczynionych w sprawie ustaleń Sąd I instancji orzekł, że powództwo podlegało oddaleniu. Jednocześnie Sąd odstąpił od obciążenia powoda kosztami procesu na mocy art. 102 k.p.c. W oparciu o § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust. 3 w/w Rozporządzenia Sąd Okręgowy przyznał pełnomocnikowi powoda kwotę 3.321 zł z VAT tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu. Pozostałe koszty procesu Sad Okręgowy przejął na rzecz Skarbu Państwa.

Z wyrokiem nie zgodził się powód wywodząc apelację i zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu ***:***

1) mające wpływ na treść zaskarżonego wyroku naruszenie przepisów prawa procesowego:

a)

a) art. 328 § 2 KPC przez wadliwe uzasadnienie wyroku i niewskazanie w uzasadnieniu wyroku czy przy ustaleniach faktycznych Sąd oparł się na zeznaniach powoda oraz świadka A. Z., czy też nie, a jeśli nie - to dlaczego odmówił tym dowodom wiarygodności, przez co nie jest możliwa jednoznaczna rekonstrukcja podstaw faktycznych rozstrzygnięcia sprawy, nadto nie wskazanie w uzasadnieniu wyroku podstawy prawnej wyroku - tj. art. 94 (3) § 3 kp.;

b) art. 233 § 1 kpc, art. 232 kpc w zw. z art. 328 § 2 kpc poprzez wadliwą ocenę dowodów - w szczególności zeznań świadka W. T., J. K., J. M. i uznanie na tej podstawie, że zachowanie powoda nie stanowiło znamion mobbingu, który skutkował rozstrojem zdrowia powoda.

c) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wadliwą ocenę dowodu w postaci pisma lekarza psychiatry wraz z dokumentacją lekarską i uznanie, że u powoda nie doszło do rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych, podczas gdy prawidłowa ocena ww. dowodu prowadzi do wniosku, że działania pozwanego wywołały u powoda rozstrój

d) zdrowia stwierdzony podczas wizyty u psychiatry w dniu 22.09.2009 r.

e) art. 233 § 1 kpc poprzez wadliwą ocenę zebranego z sprawie materiału dowodowego, bez wszechstronnego jego rozważenia, a jedynie po wybiórczej analizie i uznanie, że powód dobrowolnie podpisał oświadczenia z dnia 26.11.2007 r., z wyłącznej inicjatywy związku zawodowego, podczas gdy w rzeczywistości powód został zmuszony do podpisania rzeczonych dokumentów przez Prezesa Zarządu W. T. oraz Przewodniczącego Związku Zawodowego (...), a nadto uznanie, że powód sam wystąpił w 2009 r. z wnioskiem o udzielenie mu urlopu bezpłatnego, podczas gdy faktycznie powód został zmuszony przez pracodawcę do złożenia stosownego wniosku; a nadto uznaniu, że powód nie sprzeciwiał się przeniesieniu go na stanowisko ślusarza, podczas gdy w rzeczywistości skarżył się na takie potraktowanie go przez pracodawcę po 17 latach pracy.

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 94 (3) § 2 kp. - w związku z wadliwie przeprowadzoną oceną dowodów, Sąd dokonał nieprawidłowej wykładni tego przepisu, uznając, że wymienione powyżej sytuacje nie wyczerpują znamion mobbingu.

b) art. 94 (3) § 3 KP przez jego błędną wykładnię i uznanie, że warunkiem nabycia prawa

c) do zadośćuczynienia za mobbing jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych.

Wobec tak przedstawionych zarzutów apelujący wniósł o:

-. -.

- zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na od pozwanej spółki na rzecz powoda kwoty 120.000 zł tytułem zadośćuczynienia;
- zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych; ewentualnie przyznanie od Skarbu Państwa kosztów zastępstwa za pomoc prawną udzieloną powodowi z urzędu ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie Sądowi I instancji sprawy do ponownego rozpoznania i pozostawienie temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja wnioskodawcy nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji przeprowadził w sprawie należyte postępowanie dowodowe, wyprowadził trafne wnioski i wydał wyrok zgodny z obowiązującymi przepisami prawa.

Sąd Apelacyjny wyraża pełną aprobatę dla stanowiska zajętego przez Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, i w pełni akceptuje argumentację przedstawioną przez ten Sąd i bez potrzeby ponownego przytaczania przyjmuje ją za własną.

Spór w sprawie wymagał ustalenia, czy strona pozwana dopuściła się działań mobbingowych względem powoda oraz czy w związku z tymi działaniami doszło do rozstroju zdrowia, a w konsekwencji czy powód zasadnie domaga się zasądzenia na jego rzecz zadośćuczynienia w kwocie 120.000 zł.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z art. 94^3 § 1 i 2 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, przez który ustawodawca rozumie działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Mobbing polega między innymi na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec osoby, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne wyniszczenie pracownika, jest swoistym nękaniem uzewnętrzniającym się w relacjach interpersonalnych występujących w ramach wykonywanych obowiązków zawodowych (por. H. Szewczyk: Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą-nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy, PiZS 2002, nr 6, str.9). Można go również określić jako negatywne zachowania pracodawcy w sytuacjach pracy zawodowej, które wywołują wśród niektórych pracowników lęk, strach i długotrwałe obawy. Rozpowszechnianie plotek na temat pracownika, izolowanie go, blokowanie niezbędnych informacji związanych z wykonywaną pracą, przydzielanie zbyt łatwych lub zbyt trudnych zadań, ciągłe krytykowanie rezultatów pracy, czynienie bezosobowych aluzji, publiczne poniżanie, obrażanie, kierowanie ustnych pogróżek i gróźb pod adresem pracownika stanowią zachowania charakteryzujące działania mobbingowe.

Kolejną nie mniej istotną przesłanką jest uporczywość i długotrwałość zachowań pracodawcy, które przejawia się w uporczywym przejawianiu złej woli ze strony pracodawcy, mającym na celu pognębienie pracownika i wywołanie w nim negatywnych odczuć, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W tym miejscu wyjaśnić należy, że możliwość dochodzenia zadośćuczynienia z tytułu mobbingu otwiera się dla pracownika wówczas, gdy udowodni on rozstrój zdrowia będący skutkiem sprzecznych z prawem działań pracodawcy noszących znamiona mobbingu. Oznacza to, że warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest bowiem doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, w pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd I instancji po przeprowadzeniu w sprawie szerokiego postępowania dowodowego, a w szczególności po przesłuchaniu świadków, jak również stron procesu oraz po przeprowadzeniu dowodu z opinii biegłego lekarza sądowego z zakresu psychiatrii stwierdził, że strona pozwana nie stosowała względem powoda żadnych działań mobbingowych, jak również nie nastąpił u niego rozstrój zdrowia , który mógłby być związany z tego rodzaju działaniami.

Zdarzenia jakie powód uważa za działania mobbingowe, a to: udzielenie mu urlopu bezpłatnego w okresie od 28 września 2009 do 30 grudnia 2009 r., podpisanie oświadczenia, w którym powód zobowiązał się do przestrzegania regulaminu pracy oraz ograniczeniu się do czynności związanych tylko i wyłącznie z zajmowanym przez niego stanowiskiem pracy, z jednoczesnym powstrzymywaniem się od ingerencji w sprawy innych pracowników, jak również wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy i przeniesienie go na stanowisko ślusarza, nie stanowiły działań ani tez przejawów mobbingu względem powoda.

Wniosek o urlop bezpłatny powód złożył samodzielnie, z przyczyn leżących tylko i wyłącznie po jego stronie. Powód argumentował, że chce podjąć pracę za granicą przy czym z zachowaniem kontynuacji zatrudnienia w (...)W.. Strona pozwana- będąca pracodawcą powoda udzieliła zgody na 3 miesięczny urlop bezpłatny.

Odnośnie kwestii przeniesienia powoda na stanowisko ślusarza, stwierdzić należy, że decyzja ta wynikała w sposób niewątpliwy nie tylko z faktu konieczności obsadzenia tego stanowiska ale również w związku z tym, że powód został skazany prawomocnym wyrokiem karnym z dnia 18 maja 2009r. sygn. akt III K 401/08 za popełnienie przestępstwa z art. 257 k.k. i 119 § 2 kk w zw. z art. 11 § 2 kk, co skutkowało tym, ze nie mógł on nadal pracować na stanowisku motorniczego.

Strona pozwana skorzystała, w tym zakresie z uprawnień jakie przysługują pracodawcy i w żaden sposób nie naruszyła przepisów prawa. Co więcej, jak słusznie zauważył Sąd I instancji, powód nie kwestionował zasadności zmiany tychże warunków pracy i płacy, nie odwoływał się od wypowiedzenia, a wręcz przeciwnie wyraził zgodę na świadczenie pracy na stanowisku ślusarza. Jako osoba skazana prawomocnym wyrokiem powód nie mógł bowiem świadczyć w dalszym ciągu pracy, która wiązała się z bezpośrednim kontaktem z pasażerami.

Odnosząc się do kwestii podpisania przez powoda oświadczenia, w którym zobowiązał się do właściwego zachowania na stanowisku w pracy, poprzez nie używanie radiostacji do innych celów aniżeli służbowe, poprzez zaniechanie informowania służb komunalnych o uchybieniach innych pracowników, jak również poprzez budowanie właściwych stosunków koleżeńskich, nie można stwierdzić, że fakt ten oznacza działania mobbingowe względem wnioskodawcy.

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na okoliczności, w jakich powód podpisał to oświadczenie. Ze stanu sprawy wynika, że powód podpisał to oświadczenie w sytuacji, gdy pracodawca z uwagi na szereg nieracjonalnych zachowań powoda sygnalizował wolę wypowiedzenia umowy o pracę powodowi.

Wskutek konsultacji ze Związkami Zawodowymi, strona pozwana, jak i powód doszli do porozumienia. Powód osobiście z własnej woli, za radą przewodniczącego Związku Zawodowego złożył oświadczenie, w którym zobowiązał się powstrzymywać od dotychczasowych działań, które wywarły negatywny wpływ na atmosferę pracy w MPK, jak również doprowadziły niejednokrotnie do naruszenia przez powoda zasad współżycia społecznego i stawały się przyczyną powstawania konfliktów między pozostałymi pracownikami.

W wyniku tak zawartego porozumienia, Związki Zawodowe de facto uchroniły powoda od rozwiązania z nim przez stronę pozwaną umowy o pracę w listopadzie 2007r. Powód otrzymał szansę kontynuacji zatrudnienia.

W tym miejscu Sąd Apelacyjny wyjaśnia, że strona pozwana nie może w jakikolwiek ponosić negatywnych skutków podpisania takiego oświadczenia przez powoda, a tym bardziej nie można uznać, że zdarzenie to było przejawem działań mobbingowych względem powoda. Po pierwsze strona pozwana nie ponosi odpowiedzialności za działania Związków Zawodowych, a po drugie trudno upatrywać w nich działania na szkodę powoda, bowiem w istocie miały one na celu, uchronienie powoda przed utratą pracy i w konsekwencji okazały się skuteczne. Ponadto powód podpisując oświadczenie zobowiązał się do przestrzegania zasad i reguł, do których i tak był już zobowiązany regulaminem pracy, jak również obowiązującymi przepisami kodeksu prawa pracy, w zakresie obowiązków jakie obciążają każdego pracownika. Oświadczenie to pozostawało zatem w swej treści zgodne z aktami prawa mającymi względem powoda zastosowanie, z racji pozostawania przez niego w stosunku pracy.

Z powyższych względów brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, że względem powoda strona pozwana stosowała mobbing.

Brak jest również kolejnej niezbędnej przesłanki, od zaistnienia której uzależnione jest w ogóle ustalenie zaistnienia mobbingu tj. stwierdzenia, że wskutek ewentualnych działań mobbingowych, doszło u powoda do rozstroju zdrowia.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, w sposób jednoznaczny wykazuje, że taka okoliczność nie ma w sprawie miejsca.

Sąd Okręgowy w celu dokonania stosownych ustaleń, przeprowadził dowód z opinii biegłych lekarzy sądowych lek. med. psychiatry T. G. oraz psychologa D. A., biegli ci w sposób jednoznaczny stwierdzili, że opiniowany zdradza cechy nieprawidłowej osobowości o charakterze paranoicznym, jednakże cechy te nie mają żadnego związku z ewentualnie stosowanym względem niego mobbingiem w pracy.

Opinia biegłych została sporządzona w sposób pełny, rzetelny i jednoznaczny, nie budzi ona najmniejszych wątpliwości co do prawidłowości wyrażonych w niej wniosków. Powód w najmniejszym stopniu nie wykazał, by w istocie poniósł jakiekolwiek konsekwencje zdrowotne, związane z ewentualnym mobbingiem w ostatnim miejscu zatrudnienia. Nie podjął żadnego leczenia w tym kierunku, nie przedstawił jakiejkolwiek dokumentacji medycznej w tym zakresie, jak również nie przedstawił innych dowodów, chociażby w postaci zeznań świadków, którzy mogli by potwierdzić fakt, że działania pracodawcy powoda doprowadziły go do rozstroju zdrowia. Jak wskazał Sąd Najwyższy, to pracownik obowiązany jest do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i to na nim spoczywa ciężar ich udowodnienia (por. wyrok SN z 06.12.2005r., III PK 94/05, PiZS 2006/7/35)., powód takich okoliczności nie wykazał.

Biegli natomiast, w sposób pełny wyjaśnili na czym polega rozpoznane u powoda schorzenie i jakie w związku z tym przejawia on zachowania, jak również wyjaśnili, że tego rodzaju dysfunkcje nie mogą być skutkiem stosowania względem powoda mobbingu. Z tego też względu stwierdzić należy, że słusznie Sąd I instancji uznał opinię za wiarygodną i miarodajną w niniejszej sprawie.

Zastrzeżenia powoda do opinii podniesione w toku sprawy, jak również zarzuty apelacji, stanowią jedynie nieudolną polemikę z niekorzystnym dla niego rozstrzygnięciem, która nie została poparta żadnymi istotnymi dla sprawy argumentami.

Powyższe oznacza, że brak stwierdzenia u powoda rozstroju zdrowia skutkuje stwierdzeniem, że jego żądanie wypłaty mu przez stronę pozwaną tytułem zadośćuczynienia kwoty 120 000 zł, jest całkowicie bezzasadne. Powód bowiem nie poniósł, żadnej szkody niematerialnej, która winna być, w jakikolwiek sposób rekompensowana.

Wobec tak poczynionych ustaleń stwierdzić należy, że zaskarżone orzeczenie jest prawidłowe i zgodne z prawem, a apelacja wnioskodawcy jako oczywiście bezzasadna na mocy art. 385 kpc. podlega oddaleniu.

Orzeczenie o kosztach w pkt II wyroku z tytułu nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu Sąd wydał na mocy § 2 ust 3 w zw. § 6 pkt 6 w zw. z § 13 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokata oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 z późn zm.).

Orzeczenie o kosztach w pkt III wyroku Sąd wydał w oparciu o przepis art. 98 kpc, z uwzględnieniem przepisów § 6 pkt 7 w zw. z § 12 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 z późn zm.).

R.S.