

sygn. akt VII Pa 138/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SSO Włodzimierz Czechowicz

SSO Zbigniew Szczuka

Protokolant: st.sekr.sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 stycznia 2016 r. w W.

sprawy z powództwa I. P.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w P.

o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 6 października 2015 r., sygn. VI P 357/14

uchyla zaskarżony wyrok i znosi postępowanie na rozprawie w dniu 20 marca 2015 roku przekazując sprawę Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka

Sygn. akt VII Pa 138/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 października 2015 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo I. P. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem i zasądził od powoda na rzecz pozwanej spółki kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Z uzasadnienia Sądu I instancji wynika, że I. P. (1) dochodził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. kwoty 49.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za stosowanie wobec niego mobbingu. Powód podkreślił, że pomimo dobrych wyników pracy nie tylko nie był chwalony. A wręcz przeciwnie, w zasadzie od początku zatrudnienia, wobec powoda były stosowane działania o wyraźnym charakterze mobbingowym. Powód szczegółowo opisał te sytuacje, których autorem był głównie jego bezpośredni przełożony G. M. (1), prezes zarządu, oraz M. A., wiceprezes zarządu. Wszystkie te zdarzenia bardzo dobitnie odbiły się na samopoczuciu fizycznym i psychicznym powoda, który poczuł się bardzo niesprawiedliwie potraktowany, rozgoryczony, rozczarowany, niepotrzebny i wykluczony, także społecznie, jako osoba

niezdarna najwyraźniej do pracy, niedoceniana i odsunięta na margines bez żadnego logicznego powodu. Odczucia te spowodowały, że powód postanowił w końcu rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia ze względu na mobbing, ponieważ wiedział, iż mimo długiego okresu leczenia, nie jest w stanie wrócić do tej pracy, choć wcześniej czerpał satysfakcję ze swoich dokonań i osiągał w pracy duże sukcesy. Lekarz psychiatra zdiagnozował u powoda zaburzenia depresyjne i lękowe z zespołem stresu pourazowego, w efekcie czego powód leczył się i przebywał na zwolnieniu lekarskim 182 dni, po czym ZUS przyznał mu świadczenie rehabilitacyjne na kolejne 90 dni. W dacie wniesienia pozwu powód pozostawał pod opieką lekarza psychiatry, leczył się farmakologicznie oraz uczestniczył w psychoterapii prowadzonej przez psychologa. Pod wpływem mobbingu ze strony pracodawcy, pojawiły się u powoda takie objawy jak trudności z oddychaniem, duszności, zawroty głowy, ból w klatce piersiowej, drętwienie lewej ręki, płaczliwość, myśli samobójcze, uczucie beznadziei i braku perspektyw w życiu, uczucie lęku przed i w czasie przebywania w siedzibie pozwanego, ukrywanie się w zaciemnionym pokoju przez cały dzień, unikanie kontaktu z członkami rodziny i z innymi ludźmi, bezsenność i powtarzające się przez wiele tygodni natarczywe sny związane ze zdarzeniami z miejsca pracy.

W ocenie powoda, wystąpił u niego rozstrój zdrowia wywołany działaniem pracodawcy wyczerpującym znamiona mobbingu, a nie tylko stresem mającym związek z pracą. Powód pracował wcześniej na stanowiskach kierowniczych i do tej pory dobrze sobie radził ze stresem, ponieważ miał do czynienia ze „zwykłymi” trudnościami spotykanymi w pracy na wysokim stanowisku, nigdy jednak nie doświadczył takiego traktowania ze strony pracodawcy, jak to miało miejsce w pozwanej spółce. Dopiero ustawiczne nękanie powoda przez G. M. (1) a także kilkakrotnie przez M. A., doprowadziło do załamania zdrowotnego u powoda. Co więcej, działania pracodawcy były dla powoda absurdalne, ponieważ mimo przeszkód stawianych przez pracodawcę, powód przynosił zyski, wykonywał bardzo dobrze swoją pracę a zatem powinien być pracownikiem szczególnie cenionym i docenianym. Tym samym pracodawca zachowywał się nie tylko niezgodnie z prawem, zasadami współżycia społecznego, zwykłym dobrym wychowaniem, ale wręcz absurdalnie, ponieważ żaden przedsiębiorca nie powinien „zwalczać” osoby, która pomagała mu osiągać zakładane zyski. Opisane przez powoda zdarzenia stanowiły w jego ocenie nieomalże książkowe zobrazowanie klasycznych form mobbingu opisanych przez naukowców badających ten rodzaj zjawiska. Kwota dochodzona pozwem odpowiadała w przybliżeniu dwukrotności wynagrodzenia brutto powoda otrzymywanego w pozwanej spółce. Kwota wypłacona powodowi tytułem zadośćuczynienia powinna stanowić swoistą dolegliwość dla mobbera, jak również pośrednio piętnować i zapobiegać takim zdarzeniom w przyszłości.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania. W uzasadnieniu podniosła, że nie dopatrywała się żadnych przejawów mobbingu wobec powoda. Wyjaśniła, że jednym z priorytetów pracodawcy była ekspansja eksportowa polskich produktów o najwyższej jakości na rynki zagraniczne, co na wysoce konkurencyjnym rynku farmaceutycznym wymagało wiele determinacji, zaangażowania, dogłębnej znajomości rynku lokalnego i jego specyfiki, umiejętności negocjacyjnych, zdolności pozyskania wysoko kwalifikowanej kadry, umiejętności identyfikacji potencjalnych kontrahentów, obiektywnej analizy otoczenia prawnego i biznesowego, szybkości w podejmowaniu decyzji. Jednakże nawet przy dopełnieniu wszelkiej staranności, ekspansja zagraniczna dla podmiotu polskiego zawsze opatrzona była wielkim ryzykiem. Powód został zatrudniony od 1 lutego 2012 r. na stanowisku Dyrektora Operacji Międzynarodowych. Celem utworzenia takiego stanowiska było stworzenie i wdrożenie strategii internacjonalizacji Grupy A. w celu uzyskania do 2015 roku obrotów z rynków zagranicznych stanowiąc 40% całkowitych obrotów Grupy, a także umocnienie się na rynkach dotychczasowych. Obszar działania powoda obejmował rynki państw należących do Wspólnoty Niepodległych Państw oraz Dalekiego Wschodu. Obowiązki służbowe powoda obejmowały, poza obowiązkami organizacyjnymi dotyczącymi zarządzania filiami zagranicznymi, obszar szeroko rozumianej sprzedaży. Z doświadczenia życiowego wynika zaś, że praca w działach odpowiedzialnych za sprzedaż ma swoją niepowtarzalną specyfikę i aby ją wykonywać, tym bardziej z sukcesem, należy posiadać nie tylko wiedzę merytoryczną na temat technik sprzedaży, narzędzi marketingowych, zakresu działania reprezentowanej firmy i jej produktów ale przede wszystkim odpowiednie predyspozycje osobowościowe i odporność psychiczną, bowiem praca w obszarze sprzedaży związana jest z nieustannym stresem i presją wynikającą z oczekiwań przełożonych na uzyskanie jak najwyższych wyników, zabieganiem o klienta, koniecznością sprostania ambitnym planom sprzedażowym przy

nieustannej kontroli budżetu etc. Stres pracownika potęgowany jest także przez fakt, że wyniki pracy są na bieżąco weryfikowane w postaci „słupków” sprzedażowych i ten proces oceny trwa permanentnie przez cały okres zatrudnienia oraz przez to, że efekty pracy nie do końca zależą od pracownika, jego zaangażowania i staranności, gdyż w ostatecznym rozrachunku o wynikach sprzedaży decyduje klient lub konsument. Niewątpliwie zatem nie każda osoba posiada odpowiednie predyspozycje, aby sprostać wyzwaniom i presji wynikającej z charakteru pracy w dziale sprzedaży. Jeśli pracownik nie posiada odpowiedniego poziomu odporności na stres, krytyczne uwagi dotyczące wyników i tymczasowe niepowodzenia, to jego praca, zamiast źródłem satysfakcji, może stać się przyczyną głębokiej frustracji i poczucia niezadowolenia czy wręcz osobistej klęski. W takiej sytuacji naturalnym jest, że pracownik upatruje przyczyn takiego stanu rzeczy w innych osobach, najczęściej w swoim przełożonym. W ocenie pozwanej spółki właśnie taka sytuacja miała miejsce w odniesieniu do powoda, który w sposób subiektywny oceniał przebieg swojej pracy u pozwanej, nie widząc jakichkolwiek uchybień po swojej stronie. Zarzuty podniesione przez powoda wobec pozwanej, sugerujące stosowanie wobec niego mobbingu, można podzielić na zarzuty dotyczące działania rzekomo skierowanego personalnie i indywidualnie do osoby powoda oraz zarzuty o mobbing w kontekście sposobu wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych.

W odniesieniu od pierwszej grupy zarzutów pozwana spółka wskazała, że żadne twierdzenie powoda nie zostało poparte jakimkolwiek dowodem. Powód na potwierdzenie swoich tez przytaczał pewne fragmenty rozmów i spotkań bez podania jakichkolwiek konkretów takich jak daty czy kontekst sytuacyjny.

Zdaniem pozwanej, wszystkie opisane przez powoda zdarzenia, były przedstawiane przez pryzmat subiektywnej oceny i odczuć powoda, który w związku z dużym stresem związanym z wykonywaniem funkcji na zajmowanym przez siebie wysokim stanowisku, brakiem oczekiwanych przez niego wyników oraz dużymi nadziejami pokładanymi w jego osobie, nie był w stanie poradzić sobie z obiektywną krytyką jego pracy a jako osoba wrażliwa, niewłaściwie odbierała i za bardzo „brała do siebie” uwagi przełożonego. Pozwana przyznała, że praca powoda była niewątpliwie stresująca a oczekiwania pracodawcy – wysokie, jednak fakt, że przełożony rozliczał pracownika z jego wyników pracy oraz komentował je, jak i styl pracy powoda, nie stanowiły mobbingu w rozumieniu kodeksu pracy. Odnosząc się do braku wiedzy powoda o zatrudnieniu osób do jego zespołu oraz braku wiedzy o ich wynagrodzeniu, to zdaniem pozwanej takie postępowanie mieści się w zakresie swobodnego uznania pracodawcy i nie może być uznane za mobbing. Z kolei odbiór przez powoda uwag czy żartów przełożonego, który miał na celu raczej zjednanie sobie i zatarcie oficjalnych granic pomiędzy nimi, jak również oczekiwanie na spotkanie, są przejawem dużej wrażliwości powoda, która była dostrzegana przez samego przełożonego. Krytyka ze strony G. M. (1), o ile miała miejsce, miała obiektywne podstawy, związane z pracą powoda i niezadawalającymi wynikami. Natomiast brak możliwości niezwłocznego spotkania z powodem wynikał z bardzo dużej ilości obowiązków i wielu podwładnych.

Odpowiadając na zarzuty powoda o mobbing związane ze sposobem wykonywania obowiązków pracowniczych, pozwana spółka wskazała, że powód jako osoba zarządzająca filiami zagranicznymi był między innymi zaangażowany w okresie wrzesień – październik 2012 r. w proces rekrutacji dyrektora zarządzającego w Rosji, gdyż wypracowany przez pozwaną model działania przewidywał intensyfikację bezpośrednich działań sprzedażowych, a tym samym uniezależnienie się od pośrednika. Powód wiedział o takich planach a mimo to autoryzował w końcu roku 2012 r. ponadnormatywną sprzedaż produktów na rynek rosyjski poprzez w/w pośrednika. W opinii pozwanej intensyfikowanie sprzedaży miało na celu li tylko wykonanie za wszelką cenę przyjętego na początku roku planu sprzedażowego przewidzianego na 2012 rok i uzyskanie tym samym prawa do premii. Działanie takie stało w oczywistej sprzeczności z interesem pozwanej i nie miało racjonalnego uzasadnienia biznesowego, gdyż powód zamiast zwiększać sprzedaż do pośrednika, powinien ją minimalizować, tak aby wszystkie należności za dostarczone towary zostały zapłacone pozwanej przed datą rozwiązania umowy. Skutkiem nieprzemysłanych, krótkowzrocznych i egoistycznych działań powoda było wielomiesięczne obniżenie możliwości sprzedaży bezpośrednio przez pozwaną do kanałów dystrybucji, zwrot części produktów do pozwanej przez pośrednika a co do zapłaty za resztą dostarczonych w 2012 roku produktów pozwana miała roszczenie o zapłatę na kwotę 2.450.839 zł i co do tej kwoty była zmuszona wytoczyć powództwo pośrednikowi przed Sąd Okręgowy w Warszawie, XX Wydział Gospodarczy, w którym sprawa toczyła się pod sygn. akt XX GC 1448/13. Powód przedkładał zatem partykularny interes, jakim była realizacja

celu sprzedażowego, ponad działanie w interesie ogólnofirmowym. O krytycznej sytuacji związanej z drastycznym ograniczeniem sprzedaży produktów pozwanej w Rosji w następstwie zatowarowania byłego dystrybutora, zarząd pozwanej dowiedział się dopiero w szczegółach w dniach 29-30 marca 2013 r. Osobą, która przyczyniła się do powstania sytuacji kryzysowej, był powód jako osoba odpowiedzialna za rynek rosyjski, co oczywiście spowodowało wzrost napięcia pomiędzy zarządem a powodem. Pozwana przy tym wskazywała na zbieżność dat między pozyskaniem przez pracodawcę wiedzy na temat niekompetentnego działania powoda na rynku rosyjskim a jego przejściem na długotrwałe zwolnienie lekarskie, które rozpoczęło się w dniu 8 maja 2013 r. Odnosząc się do zarzutu jakoby G. M. (1) nie honorował zwolnień lekarskich pozwana wskazała na istnienie stanowisk pracy, które wymagały większego zaangażowania w pracę i uniemożliwiały zupełne oderwanie się od niej z uwagi na zakres informacji, którą pracownik posiadał i odpowiedzialność, na jaką był narażony. Biorąc pod uwagę powyższe, również oczekiwania G. M. (1) dotyczące przedstawiania mu przez pozwanego strategii działania należało uznać za usprawiedliwione.

Pozwana spółka przy tym podkreśliła, że dochowała wynikającego z art. 94³ k.p. obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, gdyż od dnia 1 lutego 2013 r. obowiązywała w spółce polityka antymobbingowa, stanowiąca załącznik nr 9 do Regulaminu Pracy, która przewidywała sposób postępowania w przypadku podejrzenia zaistnienia mobbingu w pozwanej spółce i działania prewencyjne w postaci szkoleń w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Powód, który posiadał wiedzę na temat istnienia tej procedury, nie skorzystał z niej a pozwana o konkretnych zarzutach dowiedziała się dopiero z pozwu. Tym samym pozwana spółka nie miała możliwości wcześniejszego zareagowania i zbadania zaistniałej sytuacji. Wszelka odpowiedzialność pracodawcy oparta na art. 94³ k.p. powinna być oceniana poprzez pryzmat ewentualnej winy a nie ryzyka pracodawcy, zaś pozwana przeciwdziałała mobbingowi, wdrażając odpowiednio skonstruowaną procedurę antymobbingową i jej przestrzegała, przy czym pracodawca nie mógł ponosić odpowiedzialności za nieskorzystanie przez pracownika z rozwiązań przewidzianych w obowiązującej u pracodawcy polityce antymobbingowej. Tym samym pozwana spółka dołożyła należytej staranności w przedmiocie przeciwdziałania zjawisku mobbingu w zakładzie pracy.

W odpowiedzi na powyższe powód podtrzymał dotychczasowe stanowisko w sprawie i dodał, że pozwana spółka nie wykazała wdrożenia u siebie procedury antymobbingowej. Nawet zaś gdyby uznać, że procedura ta została jednak u pozwanego wdrożona, to paradoksalnie byłby to dobry dowód na wykazanie kolejnej praktyki mobbingowej wobec powoda, gdyż nigdy nie został on objęty tą praktyką. Skoro bowiem powód nigdy nie podpisał, by zapoznał się z tą procedurą, to był to kolejny dowód na to, że stosowano wobec niego działania mobbingowe polegające na wykluczeniu z grona pracowników.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

I. P. (1) był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 lutego 2012 r. na czas nieokreślony na stanowisku Dyrektor Operacji Międzynarodowych w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 25.000 zł brutto.

Do jego zadań należała m.in. budowa i zarządzanie filiami na rynkach wschodnich, poszukiwanie nowych rynków, rozbudowa zagranicznej działalności, opracowywanie założeń polityki marketingowej, zapewnienie realizacji celów sprzedażowych. Jako cel stanowiska pracodawca wskazał „stworzenie i wdrożenie strategii internacjonalizacji Grupy A. w celu uzyskania do roku 2015 obrotów z rynków zagranicznych w wysokości 40% całkowitych obrotów Grupy A. (tzn. około 400 mln PLN). Zbudowanie nowego portfela produktów gdzie bezpośrednio już jesteśmy obecni (Ukraina) oraz rozwinięcie rynków gdzie aktualnie dostępne są produkty P. (...) (Rosja, Gruzja, Kazachstan, Wietnam). Budowanie ekspansji na nowe rynki zagraniczne, poprzez politykę inwestycji, marketingu i sprzedaży zapewniającej break-even w trzecim roku inwestycji i pełny zwrot z inwestycji najpóźniej w piątym roku”. Osoba zatrudniona na tym stanowisku była uprawniona m.in. do reprezentowania firmy na rynkach zagranicznych i prowadzenia w jej imieniu negocjacji. Pracodawca wymagał od niej wykształcenia wyższego o profilu ekonomicznym/ marketingowym lub studiów podyplomowych/MBA, bardzo dobrej znajomości branży i orientacji w otoczeniu rynkowym, wiedzy z zakresu marketingu i sprzedaży, doświadczenia w strukturach zagranicznych firm farmaceutycznych w obszarze sprzedaży i marketingu zagranicznego, biegłej znajomości języka angielskiego i dodatkowo rosyjskiego. Jeszcze przed

zatrudnieniem I. P. (1) został poinformowany o tym, że plan sprzedaży na 2012 rok był bardzo trudny do zrealizowania i M. A. przeprowadzająca z nim rozmowę zapytała go, czy będzie w stanie go zrealizować, co potwierdził.

Sąd I instancji ustalił, że praca w dziale sprzedaży łączyła się z dużym stresem, co wiązało się z ciągłą weryfikacją stopnia realizacji założonego przez pracodawcę planu sprzedażowego na dany rok. Dodatkowo branża farmaceutyczna, w której działała (...) Sp. z o.o., cechowała się dynamizmem i wymagała znajomości produktów. Rynek ten stale się rozwijał i był bardzo konkurencyjny, co wpływało na działania menadżerów sprzedaży, od których wymagano elastyczności, szybkości działania, umiejętności trafnej analizy, wyciągania wniosków, umiejętności pracy pod presją czasu i realizacją określonych celów, umiejętności współpracy, podejmowania adekwatnych działań jak również właściwego prowadzenia zespołu.

Bezpośrednim przełożonym I. P. był G. M. (1), dyrektor handlowy, który pełnił także funkcję prezesa zarządu (...) Sp. z o.o. Obaj znali się z poprzedniej pracy, G. M. (1) był nawet gościem na ślubie I. P.. G. M. (1) organizował cyklicznie, raz lub dwa razy w miesiącu spotkania poświęcone weryfikacji wykonania planu rocznego dla menadżerów sprzedaży, zwane (...). Spotkania te miały charakter biznesowy i strategiczny. Spotkania

te nie miały sztywnej formuły i ich uczestnicy mogli zgłaszać problemy czy podejmować dyskusje. G. M. (1) był uważany przez współpracowników za osobę o silnym charakterze, konkretną, wymagającą, która lubiła zapytać się o szczegóły np. o przyczyny niewykonania planu. Jeśli wyniki były dobre to i taki był jego komentarz, natomiast przy gorszych wynikach próbował wyjaśnić sytuację i stworzyć plan naprawczy.

Jego pytania były konkretne i nie nosiły zabarwienia emocjonalnego,

nie zachowywał się on odmiennie w zależności od tego, do kogo się zwracał, co dotyczyło też I. P.. G. M. (1) nie traktował powoda w sposób wyróżniający czy kpiący. Priorytetem była dla niego realizacja planu sprzedażowego, o czym wprost informował pracowników, oczekiwał od nich wysokiej jakości pracy. Podczas tych spotkań, G. M. (1) pytał między innymi I. P. o przyczyny niewykonania planu. Forma tych pytań była taka sama jak w stosunku do innych pracowników i dla obserwatorów nie uchybiała jego godności.

Na początku 2013 r. organizowane były także spotkania służące rozliczenia celów rocznych, do których pracownicy musieli się sumiennie przygotować, gdyż G. M. (1) wymagał uzasadnienia i udowodnienia realizacji celu. Od realizacji celu zależało przyznanie premii. Czasami cel nie był realizowany z winy pracownika lub z uwagi na zmianę strategii firmy. W tym drugim przypadku G. M. (1) przyjmował to jako wytłumaczenie.

W (...) Sp. z o.o. organizowane były spotkania budżetowe,

na których poszczególni menadżerowie prezentowali plany sprzedaży na następny rok. Prezes zarządu oceniał te plany i je omawiał, zaś zadaniem autora była obrona koncepcji. Zaakceptowany plan sprzedaży był dzielony na miesiące i stanowił podstawowe narzędzie do weryfikacji wyników w ciągu roku, co było kontrolowane na odbywających się raz lub dwa razy w miesiącu spotkaniach, zwanych (...). I. P. (1) brał udział w ustalaniu planu na 2013 rok. Jego prezentacja była poprzedzona kilkoma tygodniami planowania. Po przedstawieniu przez niego wartości zakładanej sprzedaży, G. M. (1) oświadczył, że przewidywany wzrost na poziomie 25% był za mały i oczekiwał on zmiany w prezentacji, tak żeby wzrost wynosił 60%, na co powód się zgodził, mimo iż wątpił, czy plan ten jest możliwy do zrealizowania.

G. M. (1) z racji pełnionej funkcji w strukturze pracodawcy był osobą bardzo zajęłą, odpowiedzialną za jeden z najważniejszych obszarów działalności, której bezpośrednio podlegało około 15 osób a pośrednio około 500 osób, w związku z czym spotkania z jego podwładnymi były często przesuwane, jednakże zawsze dochodziły do skutku.

Pracodawca zatrudnił w Dziale Operacji Międzynarodowych, kierowanym przez I. P., K. S. na stanowisku Dyrektor Marketingu Międzynarodowego, która pełniła także funkcję w Dziale Zakupów zarządzanym przez pana K. oraz w Dziale Marketingu zarządzanym przez pana K.. W pierwszym dziale otrzymywała 50% wynagrodzenia, w drugim 30% a w trzecim – 20%. U pracodawcy wysokość wynagrodzeń była poufna, dostęp do tych informacji mieli tylko bezpośredni przełożeni. Zdarzało się, że nowozatrudniona osoba zarabiała więcej niż jej przełożony. W przypadku I. P., był on informowany o części wynagrodzenia K. S., przypadającej na zarządzany przez niego dział. Całe jej wynagrodzenie było wyższe niż wynagrodzenie powoda, natomiast część przypadająca na pełnienie obowiązków w D. Operacji Międzynarodowych była niższa i wynosiła 15.000 zł.

W połowie 2012 r. zarząd (...) Sp. z o.o. zdecydował się na zmianę strategii dystrybucji produktów na rynku w Rosji poprzez rezygnację z usług pośrednika – firmy (...) S.A. i stworzenie własnego przedstawicielstwa. Wiązało się to z rekrutacją general managera, którym została T. V.. Model dystrybucji miał zostać zmieniony od stycznia 2013 r. Była to istotna zmiana, gdyż pociągała za sobą zmianę polityki cenowej

i rabatowej. Jeśli bowiem jeden podmiot miał wyłączność na cały rynek, to mógł udzielić dużych rabatów, natomiast dystrybutorzy lokalni mogli udzielić niższych rabatów. I. P. (1) był zaangażowany w negocjacje z dystrybutorami lokalnymi i posiadał wiedzę na temat tych zmian oraz ich konsekwencji. Mimo wiedzy o planach rozwiązania umowy z (...) S.A., I. P. (1) zdecydował o sprzedaży do pośrednika znacznej ilości produktów pod koniec 2012 roku, dzięki czemu udało mu się zrealizować plan sprzedażowy i uzyskać wysoką premię. Doszło jednak do sytuacji,

w której według nowej polityki cenowej, (...) Sp. z o.o. sprzedawał towary bezpośrednio do sklepów lokalnych z rabatem niższym, niż była w stanie udzielić na te same produkty (...) S.A., co spowodowało chaos na rynku rosyjskim wśród dystrybutorów. (...) S.A., która posiadała dużo towaru nabytego pod koniec 2012 r., zaoferowała wyższe rabaty, co więcej, poinformowała dystrybutorów o tym, że nic nie wiedziała o zmianie zasad dystrybucji. Prawdopodobnie przeprowadzony proces zmian sposobu dystrybucji wymagał wcześniejszych ustaleń z firmą (...) S.A. i zmniejszenia jej zapasów. Konsekwencją powyższego był zwrot towarów przez (...) S.A.

na przełomie pierwszych kwartałów 2013 r., było to ok. 3,4-4 miliony zł oraz zaprzestanie przez (...) S.A. płatności za zakupiony towar. Odpowiedzialnym za przeprowadzenie rozmów z (...) S.A. dotyczących ustalenia warunków zmiany wyłączności na rynku rosyjskim był I. P. (1),

który powinien był to uczynić przed 2013 rokiem. Powinien był on także ograniczyć sprzedaż na jej rzecz towarów w IV kwartale 2012 r.

W konsekwencji, (...) Sp. z o.o. odnotowała bardzo duży spadek sprzedaży na rynku rosyjskim w 2013 r., spowodowany dużym zatowarowaniem rynku rok wcześniej oraz zaistniały problemy z rozliczeniem należności (...) S.A. Zarząd (...) Sp. z o.o. dowiedział się o całej sytuacji dopiero pod koniec marca 2013 r.

Dział Operacji Międzynarodowych zrealizował plan sprzedażowy w 2012 r., wykazał się też najwyższą w Grupie A. dokładnością planowania w 2012 r.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że W dniu 26 października 2012r. pracodawca zwrócił się do I. P. o wyjaśnienie przyczyn dużych kosztów zakwaterowania w Rosji w dniach 10-12.09.2012 r. i na Ukrainie w dniach 13-14.09.2012 r. W odpowiedzi wskazał on,

że w momencie dokonywania rezerwacji w hotelu w M. dostępna była tylko taka taryfa a późna rezerwacja wynikała z nawarstwienia wyjazdów

i konieczności ich zsynchronizowania. Co do noclegu w K. to wskazał,

że były tam 2 noclegi a nie 1 – z nocy 12.09. na 13.09 z uwagi na opóźniony lot z M. do K. zameldował się około godziny 3.00 w nocy co mogło zostać wykazane na fakturze jako meldunek 13.09.

W dniu 14 stycznia 2013 r. pracodawca wprowadził nowy Regulamin Pracy, którego załącznik stanowiła Polityka Antymobbingowa, zawierająca między innymi definicję mobbingu, deklarację pracodawcy co do braku tolerowania jakichkolwiek działań czy zachowań mających znamiona mobbingu, postępowanie w przypadku zaobserwowania przejawów mobbingu, w tym tworzenie i tryb pracy Komisji Antymobbingowej. Regulamin ten został udostępniony pracownikom na portalu wewnętrznym,

o czym dowiedzieli się oni na spotkaniu menadżerskim dla całej spółki

w styczniu 2013 r. W dniu 31 stycznia 2013 r. A. Z. przesłała do wszystkich pracowników (...) Sp. z o.o. e-maila z przypomnieniem o zmianach wchodzących w życie z dniem 1 lutego 2013 r. w Regulaminie Wynagradzania, Regulaminie Pracy oraz ZFSS. Wskazała w nim w skrócie, że zmiany objęły m.in. Regulamin Pracy, w którym wprowadzono ruchomy czas pracy i przerwy na posiłek oraz że treść regulaminów oraz procedur zostanie opublikowana w najbliższym czasie w intranecie, podając ścieżkę dostępu.

W e-mailu z dnia 18 lutego 2013 r. G. M. (1) poprosił I. P. o wypracowanie kompleksowej strategii dystrybucyjnej w Rosji, uwzględniającej impact C.. W tym czasie powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W okresie zwolnienia odbierał telefony służbowe,

w tym telefon od T. V., którą poinformował o swojej chorobie i skierował ją do G. M. (1). Z tych względów T. V. zwróciła się w dniu 21 lutego 2013 r. mailowo ze swoim problemem do G. M. (1), który z kolei napisał do I. P. mail o następującej treści: „I., zamiast oczekiwanej przeze mnie strategii dystrybucyjnej w Rosji, wysyłasz do mnie bezpośrednio T. - tak nie możemy pracować! Gdzie jest w tym Twoja rola?”.

W odpowiedzi I. P. (1) odpisał w dniu 25 lutego 2013 r., przepraszając za zamieszanie i skierowanie do niego T., wyjaśniając,

że było to spowodowane jego chorobą w dniach 18-22.02.2013 r. oraz tym,

że dodatkowo chore było jego dziecko i przebywało w szpitalu 10 dni, gdzie poddawane było zabiegowi w znieczuleniu ogólnym. W tej skomplikowanej dla niego sytuacji uznał, że najlepsze, co mógł zrobić, aby nie opóźnić biznesu, to skierowanie pilnego wniosku T., z którym się zgadzał, bezpośrednio do G. M. (1) jako bezpośredniego przełożonego. Przesłał także merytoryczne stanowisko.

W ocenie Sądu I instancji, przed rozpoczęciem pracy w A.

Sp. z o.o., I. P. (1) uchodził za osobę energiczną, aktywną, towarzyską, dobrze radzącą sobie w sytuacjach stresowych, docenianą przez pracodawcę, osiągającą świetne wyniki. Od lutego 2012 r. opowiadał w domu i wśród znajomych swoje wrażenia z pracy. Jego otoczenie zauważało,

że początkowo był zadowolony i pozytywnie nastawiony do nowych zadań, bardzo angażował się w pracę. Stopniowo ta sytuacja zaczęła się zmieniać. Skarżył się na zachowanie G. M. (1), gdyż uważał, że ten bezpodstawnie go krytykował, nierzadko publicznie, dokuczał mu

i ośmieszał. Czuł, że pracodawca traktował go gorzej niż innych pracowników i nie doceniał jego dobrych wyników. Jako przykłady wskazywał sytuacje, w których G. M. (1) zażartował, że pracownica podległa I. P. (1), która była od niego wyższa, zdominowała go, jego przytyki odnośnie ubioru czy fryzury, zwracanie uwagi z absurdalnych przyczyn, wydawanie sprzecznych poleceń, zakaz korzystania z komputera podczas (...). Inne zaobserwowane przez niego przypadki to zwracanie uwagi na to, że nie siadał w samolocie obok swoich podwładnych w samolocie. Dotknęła go też sytuacja, kiedy to podczas spotkania zapoznawczego I. P. z innymi dyrektorami i menedżerami, G. M. (1) zwrócił się w pierwszych słowach: „P., co wy tam za jakieś gazety w pokoju czytacie?”, odebrał to jako wyjątkowo źle wprowadzenie nowego pracownika do zespołu. Gdy powód pytał go o przyczyny takiego zachowania, to G. M. (1) bagatelizował te sytuacje mówiąc „daj spokój”, „nie przejmuj się”. Za przejaw niewłaściwego działania uznał też znaczne podniesienie na wniosek G. M. (1) planu sprzedażowego na 2013 rok i rozmowy dotyczące braku jego realizacji w pierwszych miesiącach. I. P. (1) miał też wrażenie, że z czasem coraz trudniej było mu skontaktować się z bezpośrednim przełożonym, regułą stawało się przesuwanie spotkań. Uważał, że także M. A. niewłaściwie się do niego zwracała, co miało miejsce po raz pierwszy kiedy potwierdziła oczekiwania G. M. (1) odnośnie zwiększenia planu sprzedażowego, po drugie w momencie wystawiania oceny rocznej przez G. M. (1), kiedy to powiedziała mu, żeby się pośpieszył, nie zważając na to, jak ważna ta ocena była dla I. P. i po trzecie, kiedy w obecności podwładnych ostro go skrytykowała za nieznamość umowy, która zawarł dział logistyki.

To wszystko objawiało się pogorszeniem nastroju – powód wracał do domu zły, przygnębiony, zdenerwowany, mniej angażował się w życie rodzinne, zaniedbywał dziecko, izolował się, zamykał w pokoju, zaczęły się kłótnie w jego rodzinie. Zaczął odczuwać także objawy somatyczne takie jak ból głowy, bóle brzucha, objawy kardiologiczne, duszności, kołatanie serca, problemy z koncentracją. Sytuacja znacznie się pogorszyła pod koniec roku.

I. P. (1) nie zgłaszał pracownikom działu HR ani innym przedstawicielom pracodawcy, że czuł się źle traktowany przez G. M. (1) lub przez innych współpracowników. Inni pracownicy również nie zgłaszali uwag czy skarg dotyczących zachowania G. M. (1).

Z materiału dowodowego wynikało, że I. P. (1) od 7 maja 2013 r. korzystał z pomocy lekarza psychiatry, który zdiagnozował u niego reakcję na ciężki stres i zaburzenie adaptacyjne pod postacią zaburzenia depresyjno-lękowego. W związku z powyższymi dolegliwościami był

on niezdolny do pracy z powodu choroby nieprzerwanie od 8 maja 2013 r. do 5 listopada 2013 r. a następnie pobierał świadczenie rehabilitacyjne od

6 listopada 2013 r. do 3 lutego 2014 r. Prawidłowość wystawianych zwolnień lekarskich była kontrolowana przez ZUS.

W trzecim tygodniu zwolnienia lekarskiego I. P. (1) na prośbę G. M. (1) spotkał się z nim w jednej z restauracji. Tematem rozmowy było rozwiązanie sprawy zwolnienia, które mogło trwać wiele miesięcy. G. M. (1) zakazał mu kontaktów z pracownikami firmy (...) i sugerował jakieś rozwiązanie kwestii zwolnienia, ale I. P. (1) oświadczył, że w obecnym stanie zdrowia nie będzie podejmował żadnych decyzji.

W piśmie z dnia 4 lutego 2014 r. powód wypowiedział pracodawcy umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

W uzasadnieniu wskazał, że przyczyną wypowiedzenia był mobbing, jaki stosował wobec niego pracodawca w czasie zatrudnienia.

Trzymiesięczne wynagrodzenie I. P., liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 93.750 zł.

Stan faktyczny został ustalony przez Sąd I instancji w oparciu o dokumenty i wydruki e-maili złożone do akt sprawy, które nie budziły wątpliwości, co do informacji w nich zawartych, jak i autentyczności, nie były kwestionowane przez żadną ze stron, a przez Sąd uznane zostały za wiarygodne. Oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym wskazał on, że przyczyną tej decyzji był mobbing, nie zostało przez Sąd Rejonowy uznane za wiarygodny dowód, co do faktycznej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Sąd pominął dowód z nieopatrzono datą pisma dołączonego do pozwu (k. 66), bowiem zawiera ono liczne skreślenia, wskazujące na to, że jest to projekt, a co ważniejsze, nie zostało ono podpisane a zatem nie jest to dokument prywatny w świetle art. 245 k.p.c. Pozostałe dokumenty jak i wydruki, do których w mocy art. 308 § 2 k.p.c. stosuje się odpowiednio przepisy o dowodzie z dokumentów, niewymienione w treści uzasadnienia, zostały pominięte jako nieistotne dla rozstrzygnięcia.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się także na zeznaniach świadków, z tym zastrzeżeniem, że zeznania osób, o przesłuchanie których wnosił powód, tj. A. P. (k. 138-142), A. W. (1) (k. 159-162), I. P. (2) (k. 162-166), G. K. (k. 166-170), J. S. (k. 249-251) i M. S. (k. 195-196) Sąd uznał za szczere i zgodne z posiadanymi przez nich informacjami i przekonaniem o ich zgodności z rzeczywistością, natomiast nie odzwierciedlały one prawdziwego przebiegu wydarzeń i jako takie w przeważającej części nie zostały uznane za mogące stanowić podstawę ustaleń faktycznych w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia, tj. co do zarzutu stosowania wobec powoda mobbingu przez pracodawcę. Przede wszystkim Sąd miał na uwadze, że świadkowie ci nie bywali w siedzibie pozwanej spółki i nie opisywali osobistych spostrzeżeń na temat panującej tam atmosfery czy sposobu traktowania powoda przez G. M. (1) a ich wiedza wnikała wyłącznie z rozmów z powodem lub jego żoną. A. P. wprost przyznała: „ja nie pracowałam razem z powodem. Nie pracowałam również w pozwanej spółce. Wszystko co wiem w tej sprawie, jest od męża. (...) Nie byłam bezpośrednim świadkiem zachowań pana M. w stosunku do mojego męża.(...) Nie byłam świadkiem żadnych rozmów pani A. z moim mężem.” Z kolei A. W. (1) zeznała: „Nigdy na temat spraw zawodowych się nie wypowiadał, nie plotkował nic na ten temat.” „I. ze mną na ten temat nie rozmawiał” i przyznała, że informacje na temat pracy powoda czerpała od jego żony. I. P. (2) zeznała, że „o tym opowiadał mi syn i synowa” a G. K., że to powód opowiadał mu o pracy i stresujących sytuacjach z nią związanych. Także J. S. powiedział: „Nie byłem świadkiem takich zachowań w stosunku do powoda. Informacje o takich zachowaniach mam od powoda.” M. S. również zeznał: „Nie byłem świadkiem takich zachowań, ale wiem to z rozmów z powodem.” „W pracy u powoda nigdy nie byłem.

O zdarzeniach w pracy wiem od powoda albo jego żony”. Ponadto ich zeznania w tym zakresie były ogólnikowe, niekonkretne. Z drugiej strony ich zeznania były ze zrozumiałych względów nacechowane współczuciem dla trudnej sytuacji powoda. Nie można także zapominać, że te osoby były przychylnie powodowi z racji łączących ich relacji, co w ocenie Sądu także zaburzało ich obiektywizm. Niezależnie od powyższego świadkowie ci opisali zmiany w zachowaniu powoda poczynawszy od rozpoczęcia pracy w pozwanej spółce i w tym zakresie Sąd oparł się na ich relacjach przy ustalaniu stanu faktycznego, natomiast w pozostałym zakresie ich zeznania stanowiły powtórzenie subiektywnych ocen powoda, zaś jego zeznaniom Sąd w tej części odmówił wiarygodności.

W przeciwieństwie do zeznań wymienionych wyżej osób, zeznania drugiej grupy świadków, tj. S. G. (k. 216-220), A. Z. (k. 220-225) i M. P. (k. 264-268) dotyczyły ich własnych spostrzeżeń, jak również byli oni uczestnikami wydarzeń, które powód uznawał za przejaw względem niego zachowań noszących znamiona mobbingu. I tak S. G., podobnie jak powód, był podwładnym G. M. (1), z którym odbywał spotkania także w obecności powoda. Nie zauważył on, by prezes pozwanej zachowywał się w sposób niegrzeczny, niekulturalny czy agresywny wobec powoda lub by traktował go w jakikolwiek sposób gorzej niż innych pracowników. A. Z. także zaprzeczyła, by G. M. (1) odnosił się do powoda inaczej niż do innych podwładnych lub by istniał między nimi konflikt o podłożu osobistym. M. P. także nie była świadkiem niepoprawnych zachowań G. M. (1) w stosunku do I. P. a to ona była w pozwanej spółce osobą wspierającą menadżerów w trudnych czy konfliktowych sytuacjach. Za wiarygodne Sąd uznał także zeznania T. R. (1) (k. 307-310) przesłuchanego w charakterze strony pozwanej, aczkolwiek jego zeznania koncentrowały się w głównej mierze wokół dystrybucji towarów pozwanej na rynek rosyjski, to także zaprzeczył, by zauważył niewłaściwe zachowanie G. M. (1) w stosunku do powoda. Zeznania tych osób były spójne, logiczne, obszerne i wzajemnie się uzupełniały, stąd w ocenie Sądu stanowiły wiarygodną podstawę do ustalenia stanu faktycznego.

Odnosząc się do zeznań powoda to Sąd, co do zasady przyjął je za prawdziwe w zakresie istnienia większości opisywanych przez niego sytuacji natomiast nie podzielił jego opinii o tych wydarzeniach ani ich oceny, jako działań o charakterze mobbingu. Tak więc twierdzenia powoda, na przykład o zwracaniu mu uwagi przez G. M. (1), w części znajdowały odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym, natomiast w ocenie Sądu, odczucia powoda, który traktował je w kategorii nękania czy zastraszania, nie miały obiektywnego usprawiedliwienia. Sąd uwzględnił zeznania powoda w części dotyczącej jego stanu zdrowia i wpływu stresu w pracy na kontakty z rodziną i znajomymi. Sąd pominął część zeznań powoda, które wykraczały poza okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia. Sąd nie dał natomiast wiary zeznaniom powoda w zakresie braku wiedzy na temat istnienia w pozwanej spółce (...) oraz braku zastrzeżeń ze strony pracodawcy związanych ze sposobem dystrybucji towarów w Rosji, gdyż strona pozwana przedstawiła dowody przeciwne na tę okoliczność w postaci e-maili, zeznań świadków i przedstawiciela pozwanej spółki.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo było niezasadne i jako takie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy powołał się na dyspozycje art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zgodnie z którymi ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, art. 3 k.p.c. stanowiącego, że strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody oraz art. 232 zdanie pierwsze k.p.c., na podstawie którego strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 29 grudnia 2003 r. (I ACa 1457/03; OSA 2005/3/12) ten ostatni przepis nie nakłada zatem na Sąd obowiązku dążenia do wykrycia prawdy obiektywnej (materialnej) bez względu na procesową aktywność stron. Wręcz przeciwnie, przy rozpoznawaniu sprawy na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, zmienionych ustawą z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 189), rzeczą Sądu nie jest zarządzenie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też Sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Ważką jest przy tym konstatacja, że ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu obciążają stronę, która nie dopełniła ciążącego na niej obowiązku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 1999 r.; I CKN 415/99 LEX nr 83805).

Sąd Rejonowy podkreślił, że jeżeli materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Należy to rozumieć w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał (wyrok Sądu Apelacyjnego

we Wrocławiu z dnia 18 stycznia 2012 r., I ACa 1320/11). Powód powinien więc wykazać okoliczności faktyczne, decydujące o spełnieniu przesłanek materialnoprawnych dochodzonego przez niego żądania. Na pozwanym spoczywa natomiast ciężar wykazania okoliczności, które w jego ocenie uzasadniają podniesione przeciwko żądaniu pozwu zarzuty.

Z legalnej definicji zawartej w art. 94³ § 2 k.p. wynika, że mobbing to zachowania:

- 1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
- 2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika,
- 3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- 4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika,
- 5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Zgodnie zaś z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodzenia (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ciężar dowodu w zakresie wykazania tych przesłanek spoczywa na pracowniku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 grudnia 2006 r. w sprawie II PK 112/06, publik. LEX nr 290991 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 października 2007 r. w sprawie II PK 31/07, publik. LEX nr 328055).

Sąd Rejonowy podkreślił, że cechą charakterystyczną mobbingu jest uporczywość lub długotrwałość działania sprawcy lub sprawców, która wymaga zindywidualizowanej oceny każdego wypadku, przy czym w doktrynie podkreśla się, że cecha mobbingu w postaci uporczywości lub długotrwałości działania sprawcy lub sprawców jest trudna do stwierdzenia, co może prowadzić do dużej dowolności w ocenie zjawiska mobbingu (zob. W. Cieślak, J. Stelina, Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku [art. 94³ k.p.], PiP 2004, z. 12, s. 68; M. Gładoch, Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy, PiZS 2006, nr 4, s. 18). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58, stwierdził, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94³ § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (tak w komentarzu do art. 94³ k.p. w Kodeksu pracy. Komentarz, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, wydanie VI). Ofiarą mobbingu może być zarówno podwładny, jak i przełożony, nękany przez swoich pracowników. Sprawcami mobbingu mogą być m. in. osoby trzecie nękające pracownika - w sytuacji, gdy pracodawca o tym wie i temu nie przeciwdziała (por. Komentarz do art. 94³ Kodeksu pracy, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy, Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V).

Jak wskazał Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 8 marca 2012 r. (III APa 33/11, LEX nr 1238702), „określone działania lub zachowania "mobbera", aby mogły być zakwalifikowane jako mobbing, muszą powodować u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej albo mają na celu jego poniżenie, czy też ośmieszenie. Działania i zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednocześnie jednak o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing.” Mobbing może się wyrażać w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu,

ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą, lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp. Jednak należy podkreślić, że normalne kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27.09.2012r., III APa 27/12, Lex nr 1307530).

Sąd I instancji podkreślił, że wedle ustawowej definicji mobbingu zawartej w przywołanym wyżej przepisie, oznacza on 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. Przepis ten odnosi się do uzewnętrzniionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi zatem na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (por. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9 - 10, poz. 114). Dla uznania określonego zachowania za mobbing art. 94³ § 2 k.p. wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III APa 60/05, LEX nr 215691).

Sąd Rejonowy po przeprowadzeniu w sprawie postępowania dowodowego, a w szczególności po przesłuchaniu świadków, jak również stron procesu oraz dowodów z dokumentów stwierdził, że strona pozwana nie stosowała względem powoda żadnych działań mobbingowych. Zdaniem Sądu poczucie pokrzywdzenia, jakiemu powód dawał wielokrotnie wyraz w toku postępowania – w pismach procesowych i w toku przesłuchania - nie ma oparcia w obiektywnych przesłankach. Jak zaś wyżej wskazano, samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do jego stwierdzenia.

Powód, na którym spoczywał ciężar dowodu w procesie, na okoliczność stosowania wobec niego mobbingu zgłosił dowody z zeznań świadków i dokumentów. Dowody te okazały się niewystarczające i nie potwierdziły tez powoda. Świadkowie wskazani przez powoda zeznali wprawdzie, że samopoczucie i zachowanie powoda stale się pogarszało, na co niebagatelny wpływ miała praca, ale ze względu na to, iż nie byli obecni przy rozmowach powoda z przełożonymi ani nie byli w żaden sposób związani z pozwaną spółką, ich zeznania stanowiły tylko relację z tego, co opowiadał im powód i jako takie nie były obiektywne. Zarzutów powoda nie potwierdziły także zeznania jego współpracowników, czyli S. G., A. Z. i M. P.. Zeznali oni, że G. M. (1) nigdy nie odnosił się do powoda w sposób uwłaczający, niegrzeczny czy w inny sposób niewłaściwy. Wyjaśnili przy tym, że G. M. (1) miał wysokie wymagania wobec swoich podwładnych, ale jego pytania i komentarze zawsze miały charakter merytoryczny, nadto inni pracownicy nie czuli się w żaden sposób dotknięci jego zachowaniem.

Z zeznań powoda wynikało natomiast, iż za przejaw mobbingu uznawał zachowania, które osoba o wyższym progu wrażliwości mogłaby potraktować w kategoriach żartu, zwykłej rozmowy czy dozwolonej krytyki pracodawcy.

W rozmowach z przełożonym dopatrywał się treści nieprzekazanych wprost, przypisywał mu jak najgorsze intencje i wrogie nastawienie. W ocenie powoda, żarty ze strony przełożonego miały na celu jego ośmieszenie na forum

podwładnych i podważenie autorytetu a jego uwagi służyły ukazaniu słabości powoda (k. 274). W ocenie Sądu omówione przez powoda sytuacje nie nosiły jednak cech uporczywego nękania czy zastraszania. Przyczyną takiej oceny ze strony powoda mogły być natomiast silne emocje odczuwane przez niego w związku z pracą, co do pewnego stopnia było zrozumiałe, biorąc pod uwagę jego zaangażowanie i trudne zadanie, jakim była realizacja wymagającego planu sprzedażowego. Jak przyznał sam powód, początkowo realizacja planu w nadzorowanym przez niego dziale była na niskim poziomie („sprzedaż działu, za który zacząłem odpowiadać, szła tak mizernie” –

k. 271), natomiast powód zapewniał pracodawcę, że plan wykona, bo był pewny swoich kompetencji. Powód przy tym przyznał, że przed przyjęciem do pracy był zaznajomiony z czekającym go zadaniem (k. 271). Także na początku 2013 r. dział nadzorowany przez powoda nie realizował planu sprzedażowego, na który powód się przecież zgodził (k. 274), co w naturalny sposób mogło wzmacniać frustrację powoda i niezadowolenie z pracy. Przy czym jak zeznawali współpracownicy powoda, w sytuacji niskiej sprzedaży, G. M. (1) dopytywał, czym było to spowodowane i oczekiwał wyjaśnień, co z kolei jeszcze pogarszało samopoczucie powoda. Należy przy tym wyraźnie zaznaczyć, że Sąd w pełni podziela ocenę charakteru stanowiska powoda, na którym wymagane były nie tylko wysokie kwalifikacje (co znalazło m.in. odzwierciedlenie w zaakceptowanym przez powoda opisie stanowiska pracy), ale też odporność na stres. Jednocześnie jednak wymagania te były rekompensowane wysokimi zarobkami.

W przypadku powoda Sąd Rejonowy uznał, że nie radził on sobie ze stresem, co wpłynęło na jego percepcję zachowań przełożonego. Świadczy o tym silnie nacechowana emocjonalnie narracja powoda, który mówiąc o zwykłych sytuacjach, mających miejsce w codziennej działalności spółki, dopatrywał się realizacji ze strony G. M. (1) jakiegoś planu celowego utrudniania działania. Koncepcja ta jest co najmniej irracjonalna w założeniu już chociażby z tej tylko przyczyny, że G. M. (1) był prezesem zarządu pozwanej spółki, stąd miał osobisty interes w dopingowaniu powoda w realizacji celów. Przeciwny pogląd nie dałby się racjonalnie wytłumaczyć, jak również nie miał oparcia w materiale dowodowym. Na przykład powód zeznał (k. 272): „myślałem, że taka sytuacja spowoduje, że ilość docinek ze strony pana M. będzie malała. Tymczasem utrudnienia rosły. Ponieważ pan M. zaczął ewidentnie utrudniać mi działanie, poczynając od prozaicznych rzeczy” i na potwierdzenie powyższego podał trudności ze skontaktowaniem się z nim w jakiegokolwiek formie, by zaraz zeznać, że mimo przesuwanych terminów spotkań, udawało mu się jednak coś ustalić telefonicznie. Powód uważał też, że zakaz korzystania z telefonu i komputera podczas (...) był wymierzony personalnie przeciwko niemu, mimo że sam przyznał (k. 280),

że G. M. (1) nie aprobował tego także u innych osób. Za wręcz kuriozalny uznał Sąd Rejonowy zarzut powoda co do tego, iż przejawem szykany ze strony pracodawcy miały być e-maile, z jednej strony uczulające powoda na konieczność wykonania planu, a z drugiej strony e-mail z 31 grudnia 2012 r. (k. 123), w którym G. M. (1) gratulował wyników całemu Zespołowi w Polsce i poza granicami. Sąd nie widzi nic niestosownego czy umniejszającego zasługi powoda w złożeniu takich gratulacji, zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, że wiadomość ta została wysłana w odpowiedzi do K. P. przesyłającego raport sprzedaży eksportowej, zaś powód został do niej dodany jako adresat „do wiadomości” oraz datę jego wysłania w okresie zwyczajowego składania życzeń i podziękowań. Podobnie należało ocenić zarzut powoda odnośnie tego, że G. M. (1) zagadnął go o wynik gry w kręgle poprzedniego wieczoru (k. 274). Trudno także zgodzić się z powodem, że podjęte przez pracodawcę próby ustalenia przyczyn wysokich kosztów jego noclegu w Rosji i na Ukrainie, miały mu w zamierzeniu dokuczyć, bowiem nic na to nie wskazuje, zaś działania pracodawcy są w tym wypadku racjonalne i zrozumiałe. Powyższe sytuacje wskazują na to, iż powód miał skłonności do reagowania na normalne, typowe sytuacje zdarzające się w środowisku pracy w sposób przesadzony i bardzo emocjonalny.

W dalszej części uzasadnienia, Sąd Rejonowy przedstawił jakie okoliczności w ocenie powoda przemawiały za uznaniem, że pozwany stosował mobbing.

W ocenie Sądu część z tych okoliczności nie znalazło potwierdzenia w dowodach. Co do pozostałych przypadków to nie można zgodzić się ze stanowiskiem powoda, że stanowiły one przejaw stosowania wobec niego mobbingu. Ocena tych sytuacji dokonana przez powoda jest bowiem nieobiektywna a treść jego zeznań świadczy o tym, że stanowiła ona nieuzasadnioną nadinterpretację zachowań przełożonych. Niektóre opisane przez powoda sytuacje w założeniu jego przełożonego miały mieć charakter żartobliwy. Jest to o tyle istotne, że znał on G. M. (1) już od wielu lat na stopie zawodowej i prywatnej, stąd żarty G. M. (1), nawet jeśli nie były najwyższych lotów, to mieściły się w szeroko pojętych

zasadach współżycia społecznego i jego stylu bycia. O tym, że jego wypowiedzi miały taki charakter, świadczą chociażby zeznania powoda, według których G. M. (1) w odpowiedzi na uwagi powoda co do jego zachowania odpowiadał „nie przejmuj się” (k. 271, 272). Odbieranie tego w kategorii nękania świadczy o nadwrażliwości powoda.

Sytuacje dotyczące szeroko pojętej krytyki i kontroli pracy powoda, także nie noszą zdaniem Sądu I instancji cech mobbingu, bowiem mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy, jak również nie były wymierzone personalnie w powoda, tylko odnosiły się do konkretnego obszaru jego działań. Świadczą o tym zeznania innych osób zatrudnionych w pozwanej spółce, które były świadkami tego typu rozmów z powodem. Powód został zatrudniony na stanowisku wymagającym bardzo wysokich kompetencji, tak więc i oczekiwania pracodawcy były znaczne. Jeśli zaś przełożony negatywnie oceniał pracę powoda, to miał prawo mu to zakomunikować. Odnośnie zarzutu dotyczącego kontaktowania się przez pracowników pozwanej spółki z powodem podczas jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy to w ocenie Sądu także i to działanie nie naruszało praw powoda. Wbrew stanowisku pełnomocnika powoda, rozstrzygnięcie zaprezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r. w sprawie I PK 40/11 (LEX nr 1102989) i zaprezentowane w jego uzasadnieniu motywy mogą mieć odniesienie do stanu faktycznego niniejszej sprawy. Sąd Najwyższy wyraził w tym orzeczeniu ogólny pogląd, że istnieją stanowiska pracy, które wymagają większego zaangażowania w pracę i uniemożliwiają zupełne oderwanie się od niej z uwagi na zakres informacji, którą pracownik posiada i odpowiedzialność, na jaką jest narażony. Przy wykonywaniu pracy na takich stanowiskach, która zawsze jest bardziej stresująca, reguły "pracy fabrycznej" (pracy od.... do...) muszą ulec modyfikacji na rzecz technik nowoczesnego zarządzania, przy których ważne jest zadanie i jego terminowe wykonanie. Innymi słowy, Sąd Najwyższy uznał, że nie stanowi mobbingu wykorzystywanie umiejętności zawodowych pracownika, nawet w czasie wolnym dla niego od pracy, szczególnie wówczas, gdy pracownik ten zajmuje jedyne tego rodzaju stanowisko kierownicze i dysponuje szczególnymi wiadomościami i informacjami, do których nie mają dostępu inni zatrudnieni, chyba że zmierzało to poniżenia i szkany ofiary. Wszystko powinno jednak zależeć od zakresu podporządkowania pracownika, a zatem rodzaju pracy i zakresu autonomii. W rozpoznawanej sprawie, powód zajmował stanowisko kierownicze usytuowane bardzo wysoko w hierarchii spółki, w związku z czym, akceptując niezdolność powoda do pracy potwierdzoną zaświadczeniem lekarskim, trudno czynić zarzut pracodawcy odnośnie tego, że powód odebrał telefon od T. V., która przecież nie wiedziała o jego chorobie. Powód także nie wskazywał, by był do tego zmuszany, zaś odbieranie telefonu służbowego wskazuje raczej na to, że zdawał sobie sprawę ze swojej roli i odpowiedzialności. Ponadto powód nie udzielił jej odpowiedzi merytorycznej, tylko skierował do G. M. (1). Sam powód zeznał, że w tym okresie G. M. (1) kontaktował się z nim tylko mailowo, a więc nie zakłócał jego spokoju telefonami.

Sąd I instancji uznał, że za przejaw nękania można by teoretycznie uznać wezwanie powoda na spotkanie z G. M. (1) w trakcie zwolnienia lekarskiego, gdyby nie okoliczności tego spotkania, opisane przez powoda (k. 275). Przede wszystkim znali się oni od wielu lat. Po drugie, z uwagi na charakter stanowiska pracy powoda, który nie był przecież szeregowym pracownikiem, łatwym do zastąpienia, prezes zarządu pozwanej spółki mógł być z oczywistych względów zainteresowany rozmową dotyczącą czasu trwania tego zwolnienia. Ponadto zaproszenie na to spotkanie miało charakter uprzejmej prośby, zaś samo spotkanie odbyło się na neutralnym gruncie. Przebieg rozmowy w obiektywnym odbiorze nie dawał podstaw do uznania, że powód był szantażowany. A zatem także i to zachowanie przełożonego powoda pozbawione było cech mobbingu, zwłaszcza że było jednorazowe.

Odnośnie zarzutów kierowanych wobec M. A. to na podstawie tylko fragmentarycznych zeznań powoda (k. 279) trudno ocenić ich zasadność. Co do zasady, podnoszenie głosu na pracownika należy uznać za naganne, ale z zeznań powoda wynikało, że sytuacja ta miała miejsce tylko raz, a zatem nie można jej zakwalifikować jako „uporczywą”. Z kolei działania związane z zatrudnieniem M. R. i K. S. oraz wysokości jej wynagrodzenia, dotyczą sfery zarządczej, w której pracodawca posiada autonomię. Pozwana spółka wyjaśniła przy tym, jak dzielone były obowiązki i wynagrodzenie K. S., stąd i w tej sytuacji nie ma podstaw aby doszukiwać się szkany względem powoda. Powód nie wykazał także zasadności zarzutu dotyczącego dezorganizowania jego pracy w związku z koniecznością oczekiwania na spotkanie z G. M. (1). W ocenie Sądu Rejonowego, tak w świetle doświadczenia życiowego jak i zeznań świadków, nie jest niczym nadzwyczajnym brak dyspozycyjności osoby zajmującej stanowisko prezesa zarządu wynikający z dużej ilości obowiązków i związana z tym konieczność oczekiwania czy przesuwania spotkań. Nadto powód nie był jedyną osobą,

której spotkania były przesuwane w czasie. W zakresie stawiania powodowi nierealnych wymagań należy stwierdzić, że i ten zarzut nie został udowodniony. Powód nie wykazał bowiem inicjatywy dowodowej aby ustalić, czy plan sprzedażowy w obszarze uprzednio nadzorowanym przez powoda został wykonany w 2013 r. Wskazać także należy, iż powód ostatecznie zgodził się na znaczne zwiększenie tego planu, mimo iż zagadnienie to było negocjowalne.

Zarzuty koncentrujące się na odmiennym, w porównaniu z innymi pracownikami, traktowaniu powoda, także nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym. Przykładowo, S. G. zeznał: „w tamtym momencie więcej pytań zadawał I.. Natomiast jeżeli w prezentacji planu polskiego, który składa się z kilku obszarów terapeutycznych, jeden obszar, w którym coś się działo złego lub mogło stać się coś złego, to też zadawał pytania komu trzeba. (...) „Te pytania były zadawane zwyczajnie bez jakichkolwiek emocji. W mojej obecności nigdy nie miałem zastrzeżeń do zachowania G. M. (1) w stosunku do powoda. Jeśli chodzi o spotkania typowo merytoryczne moim zdaniem nie było różnic w zachowaniu, sposobie zadawania pytań. Nie było różnic w zachowaniu w zależności od osoby, do której się zwracał. Uważam, że G. M. (1) sprawiedliwie i nie gorzej niż innych podwładnych traktował I. P.”; „Nie zauważyłem, żeby forma zadawanych pytań do I. była inna niż w stosunku do innych pracowników. (...) Nigdy nie zauważyłem żeby w jakikolwiek sposób mógł uchybić I.. G. oczywiście potrafił żartować z pracownikami. Nie zauważyłem, żeby G. czymś wyróżniał kogokolwiek w tym zakresie.” A. Z. zeznała: „Z moich spostrzeżeń G. M. (1) nie odnosił się inaczej do powoda niż do innych podwładnych co mogłam zaobserwować podczas tych spotkań cyklicznych, gdzie naszym zadaniem było pokazanie co się udało zrealizować z powierzonych zadań i celów”; „Nie wiem nic na temat konfliktu, który miałby mieć miejsce na podłożu osobistym. G. M. (1) odnosił się po imieniu do powoda. Nie było sformułowań, które byłyby inne niż do wszystkich, odnosił się normalnie. (...) Nikt z osób raportujących do G. M. (1) nie skarżył się ani do mnie ani do HR biznes partnera odpowiedzialnego za obszar operacji komercyjnych, za który odpowiadał G. M. (1), że czuje się źle traktowany lub nie właściwie przez niego”; „Pytania G. M. (1) do I. P. nie były wyróżniające się pod względem ilości lub częstotliwości, jak również intensywności. Żadne różnice nie były zauważalne. Pan P. nigdy nie zgłaszał żadnych zażaleń do sposobu traktowania przez pana G. M. (1). Pan M. zadawał pytania pogłębiające, na które oczekiwał wyjaśnień. To były pytania do każdego z uczestników spotkania T.”. Także M. P. nie potwierdziła stanowiska powoda, gdyż jej zdaniem „relacje między I. P. (1) a jego bezpośrednim przełożonym (...) były poprawne”. Dodała: „nie byłam nigdy świadkiem sytuacji, w której te relacje mogłyby wzbudzać jakąkolwiek wątpliwość. (...) Podczas tych spotkań nie byłam świadkiem niepoprawnych zachowań G. M. (1) w stosunku do I. P.. Żaden z pracowników grupy A. nie zgłaszał mi incydentów, żeby bezpośredni przełożony zachowywał się w sposób niestosowny w stosunku do I. P.. (...) Nie widziałam różnicy pomiędzy zachowaniem G. M. (1) do powoda i do innych menadżerów”. Należy przy tym stanowczo podkreślić, że powód w toku procesu w żaden sposób nie odniósł się do zeznań w/w osób i nie zakwestionował ich prawdziwości.

Sąd Rejonowy ponadto zważył, że jak słusznie wskazała pozwana spółka, powód celowo bagatelizował sytuację dotyczącą jego nieprawidłowości w sprzedaży towaru w IV kwartale 2012 r. dystrybutorowi w Rosji, co szczegółowo opisał T. R. (1). Wyjaśnił on też, że powód w ten sposób realizował swój partykularny interes, działając tym samym jeśli nie na szkodę to co najmniej wbrew polityce dystrybucyjnej spółki, którą współtworzył. Spowodowało to chaos na rynku, zwrot części towaru i problemy z płatnościami ze strony P.. Z uwagi na powagę sytuacji, za nieprawdziwe uznał Sąd zeznania powoda (k. 280) odnośnie tego, że nie kierowano do niego żadnych zarzutów z tego tytułu, co z resztą stało w sprzeczności z kategorycznymi zeznaniami T. R. (1), które w tym zakresie były bardziej przekonujące w świetle doświadczenia życiowego. Pośrednio potwierdziła je A. Z., która zeznała: „Wiem, że były rozmowy dotyczące realizacji celów i uwagi co do zasad wykonywania obowiązków przez pana P., ponieważ dostałam polecenie od swojego bezpośredniego przełożonego G. M. (1) o przygotowanie pod koniec kwietnia 2013 r. dokumentów rozwiązujących umowę o pracę”. Z uwagi na te okoliczności należało tym ostrożniej podchodzić do oceny stanowiska powoda, który mógł zdawać sobie sprawę z niezadowolenia pracodawcy ze współpracy z powodem i chęci jej zakończenia. Nie bez znaczenia pozostawała okoliczność rozwiązania przez powoda umowy o pracę, po pierwsze po okresie długotrwałej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą a po drugie z powołaniem się na stosowanie wobec niego mobbingu, przy braku zgłaszania tego faktu w okresie trwania umowy a zatem w czasie, gdy pracodawca mógłby podjąć jakiejkolwiek działania naprawcze. Sąd przy tym nie dał także wiary zeznaniom powoda odnośnie tego, że nie miał on wiedzy na temat wprowadzonej u pracodawcy Polityki Antymobbingowej. Nawet uwzględniając brak pewności A. Z. co do

obecności powoda na spotkaniu w styczniu 2013 r., podczas którego prezentowane były zmiany m.in. w Regulaminie Pracy, mimo iż otrzymał on zaproszenie („Na tym spotkaniu nie pamiętam czy był I. P. (1), na pewno był zaproszony”), to wszyscy pracownicy otrzymali stosowną informację za pośrednictwem poczty elektronicznej, ze wskazaniem, w jaki sposób mogą się zapoznać z nowymi regulacjami. Jeśli zatem powód nie przeczytał tego dokumentu, to nie może to obciążać pracodawcy.

Sąd I instancji uznał, że zachowania osób reprezentujących pracodawcę wskazane przez powoda jako przejaw mobbingu nie były wyrazem jego nękania, nie były nacechowane chęcią dokuczenia powodowi, nie posiadały też cech uporczywości i długotrwałości. Zważywszy na to, że nękanie, zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, do którego nawiązuje rozważany przepis, oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś, trudno za jego przejaw uznać dozwoloną pracodawcy krytykę czy kontrolę, wydawanie zgodnych z prawem poleceń służbowych. Także eksponowanego przez powoda takiego zachowania pracodawcy, jak publiczne zwracanie uwagi trudno uznać za przejaw nękania powoda, skoro taka praktyka publicznego omawiania wyników stosowana była także wobec innych menedżerów. Zachowania te nie posiadały ponadto cechy uporczywości, nie spowodowały ani nie miały na celu poniżenia lub ośmieszenia powoda i nie miały na celu jego izolowania lub wyeliminowania z zespołu pracowników.

Obiektywna ocena wyeksponowanych przez powoda działań pozwanej spółki nie daje żadnych podstaw do stwierdzenia, ażeby powód poddawany był w ten sposób mobbingowi, a tym samym okoliczność, że z uwagi na swoją indywidualną wrażliwość postrzegał te zachowania jako stresujące i wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, nie może doprowadzić do uznania, że mobbing miał rzeczywiście miejsce.

Zgodnie z art. 227 k.p.c., przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Ocena, czy określone fakty mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy zależy nie tylko od tego, jakie są to fakty, lecz także, a nawet w pierwszej kolejności, od tego, jak sformułowana i rozumiana jest norma prawna, która w rozpatrywanej sprawie została zastosowana. Dokonane ustalenia faktyczne oceniane są w aspekcie określonego przepisu prawa materialnego, który wyznacza zakres koniecznych ustaleń faktycznych i ma rozstrzygające znaczenie dla oceny, czy określone fakty, jako ewentualny przedmiot dowodu mają wpływ na treść orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2011 r., I CSK 237/10, LEX nr 784978). Podzielając powyższy pogląd i przenosząc go na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, iż skoro powód domagał się zadośćuczynienia za stosowany w jego ocenie przez pracodawcę mobbing, to dla wydania rozstrzygnięcia wystarczające okazały się okoliczności pozwalające na ustalenie, że zachowania pracodawcy nie miały takiego charakteru. Sąd I instancji miał przy tym na uwadze, 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). Skoro jednak w omawianej sprawie nie występował mobbing, to zbędne było prowadzenie dalszego postępowania dowodowego na okoliczność stanu zdrowia powoda, stopnia pogorszenia się tego stanu i wpływu pracy w pozwanej spółce na stan zdrowia powoda, gdyż nawet ustalenie tych okoliczności zgodnie z założeniami powoda, nie uzasadniałoby uwzględnienia powództwa. Innymi słowy, nieprzydatne było badanie stanu zdrowia powoda z punktu widzenia związku przyczynowego między czynami mobbera a zdrowiem powoda, gdyż brakowało czynów mobbera. Przeprowadzanie dowodów na te okoliczności byłoby zatem niecelowe i prowadziłoby tylko do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania i zwiększenia jego kosztów.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Powód przegrał proces w całości, dlatego też stosownie do treści art. 98 k.p.c. powinien zwrócić pozwanej spółce poniesione koszty wynagrodzenia pełnomocnika w wysokości 1.800 zł zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Apelację od wyroku wniósł powód reprezentowany przez fachowego pełnomocnika. Wyrok został zaskarżony w całości.

Wyrokowi zarzucono:

1) błędne ustalenie stanu faktycznego, poprzez przyjęcie, że zdarzenia przedstawione w pozwie nie mają charakteru mobbingu, jak również, że pozwany skutecznie wprowadził w czasie, gdy powód pracował u pozwanego Politykę Antymobbingową (załącznik do Regulaminu Pracy),

2) przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów polegające w szczególności na stwierdzeniu, że:

a) zeznania powoda, jak i wskazanych przez Niego świadków nie wniosły istotnych okoliczności do sprawy, ani nie mogą być dowodem na istnienie mobbingu u pozwanego w odniesieniu do powoda,

b) brak potwierdzenia przez świadków strony pozwanej okoliczności wskazywanych przez powoda jest jednoznaczne z tym, że okoliczności takie nie wystąpiły,

c) zły stan zdrowia powoda był spowodowany „wrażliwością” jego charakteru, a nie niedozwolonymi działaniami pozwanego

d) dokumentacja medyczna złożona do akt sprawy nie stanowi dowodu na istnienie mobbingu w stosunku do powoda,

3) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, w szczególności pominięcie faktu, że:

a) powód wiele lat zajmował wysokie, eksponowane stanowiska, analogiczne do stanowiska zajmowanego u pozwanego, związane z porównywalną, a nawet większą odpowiedzialnością niż u pozwanego (choćby z uwagi na wielkość poprzednio zarządzanych przedsiębiorstw, czy przygotowanie procesu prywatyzacji celem wprowadzenia przedsiębiorstwa na giełdę) i nigdy nie miał problemów ze zdrowiem,

b) przed zatrudnieniem u pozwanego oraz w pierwszych miesiącach pracy u pozwanego powód był zdrowy i nie miał żadnych problemów w tym zakresie,

c) w życiu powoda - oprócz opisanych w pozwie zdarzeń w pracy - nie miały miejsca żadne wydarzenia, które w jakikolwiek sposób uprawdopodobniałyby możliwość zaistnienia takich jednostek chorobowych, jak zdiagnozowane u powoda, w dokumentacji medycznej, którą Sąd uznał za wystarczającą i wiarygodną, zarówno lekarz prowadzący, jak i wieloosobowe komisje ZUS (lekarze orzecznicy) stwierdzili schorzenia powoda wywołane mobbingiem i konkluzja ta powtarza się kilkakrotnie w tej dokumentacji,

4) naruszenie prawa procesowego w postaci art. 227 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez jego niezastosowanie polegające na:

a) niedopuszczeniu dowodów z opinii biegłych, o przeprowadzenie których wnioskował powód w pozwie, pomimo, iż ocena stanu zdrowia powoda i przyczyn, które taki stan wywołały wymaga wiedzy specjalistycznej z zakresu medycyny,

b) niedopuszczeniu dowodów w postaci „nieopatrzonego datą pisma dołączonego do pozwu (k. 66), bowiem zawiera ono liczne skreślenia, wskazujące na to, że jest to projekt, a co ważniejsze, nie zostało ono podpisane a zatem nie jest to dokument prywatny w świetle art. 245 k.p.c.” oraz z w postaci „pozostałych dokumentów, jak i wydruków” jako „nieistotnych dla rozstrzygnięcia” (vide str. 11 uzasadnienia zaskarżonego wyroku), pomimo, iż w pozwie zostały dokładnie wskazane okoliczności, na jakie dowody te zostały przedstawione,

5) naruszenie prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez jego niezastosowanie polegające na wnioskowaniu Sądu w sposób wykraczający poza schematy logiki formalnej, w szczególności wobec:

a) stwierdzenia przez Sąd, że u pozwanego w stosunku do powoda nie zachodził mobbing, ponieważ żaden ze świadków strony pozwanej tego nie potwierdził,

b) przypisania stronnictwa świadkom wnioskowanym przez powoda, z uwagi na to, że „ich zeznania były ze zrozumiałych względów nacechowane współczuciem dla trudnej sytuacji powoda” (str. 12 uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia) przy jednoczesnym uznaniu, że świadkowie - pracownicy pozwanego, są całkowicie obiektywni,

c) powód - wbrew swym twierdzeniom - zapoznał się z Procedurą Antymobbingową, chociaż wśród dowodów przedstawionych przez pozwanego (mimo takiego twierdzenia Sądu pierwszej instancji) nie ma dowodu, aby do powoda został skierowany mail z taką Procedurą, ani dowodu, iżby zapoznał się z nowym regulaminem pracy taką Procedurą zawierającym,

6) naruszenie prawa materialnego w postaci:

a) art. 94³ § 2 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie polegające na nieuznaniu za mobbing działań opisanych przez powoda w pozwie, a wyczerpujących przesłanki wskazane w tym przepisie,

b) art. 6 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na stwierdzeniu, że powód nie udowodnił istnienia związku przyczynowego pomiędzy opisanymi przez niego zdarzeniami a rozstrojem zdrowia względnie, że rozstrój zdrowia nie został wywołany przez mobbing, podczas gdy powodowi uniemożliwiono udowodnienie tej okoliczności na skutek oddalenia wniosków dowodowych w zakresie opinii biegłych psychologa i psychiatry.

Pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz I. P. kwoty 49.000,00 zł z odsetkami w wysokości ustawowej od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, oraz orzeczenie o zwrocie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego od pozwanego na rzecz powoda w obu instancjach, względnie o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z opinii biegłych: lekarza psychiatry oraz psychologa, na okoliczność stanu zdrowia powoda, stopnia pogorszenia się tego stanu podczas zatrudnienia powoda u pozwanego, wpływu zdarzeń, jakie miały miejsce u pozwanego w stosunku do powoda podczas trwania stosunku pracy na stan zdrowia powoda, związku tych zdarzeń z pogorszeniem się stanu zdrowia powoda oraz wydanie wyroku również na podstawie tych opinii, ewentualnie, w przypadku stwierdzenia, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na zmianę zaskarżonego orzeczenia o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, w celu w szczególności dopuszczenia dowodu z opinii biegłych wnioskowanych w pozwie, przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa procesowego w obu instancjach.

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 4 Kodeksu postępowania cywilnego wniósł o dopuszczenie dodatkowego dowodu w postaci uzupełniającej dokumentacji medycznej powoda za okres następujący bezpośrednio po okresie, którego dotyczy dokumentacja medyczna dołączona do pozwu na okoliczność trwającego złego stanu zdrowia powoda i przyczyn tego stanu (mobbing, jakiego doznał powód u pozwanego). Pełnomocnik powoda podniósł, że dowodu tego nie można było powołać wcześniej z uwagi na to, iż dokumentacja ta została sporządzona już po dniu złożenia pozwu i obejmuje okres do dnia złożenia apelacji. Powołanie tego dowodu jest niezbędne w celu wykazania dalszego pogorszenia stanu zdrowia powoda i zasadności roszczeń objętych pozwem, tudzież zarzutów złożonych w niniejszej apelacji.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powoda podkreślił, że w ocenie strony apelującej Sąd pierwszej instancji powierzchownie i bez należytej pogłębionej analizy zbadał sprawę będącą przedmiotem postępowania.

Z uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia wynika, iż Sąd ten skupił się wyłącznie na tym, iż zeznania świadków strony pozwanej nie potwierdziły stanowiska powoda, zaś zeznania świadków strony powodowej nie zasługują na uwzględnienie, ponieważ żaden z tych świadków z powodem u pozwanego nie pracował. Takie stanowisko doprowadziło Sąd do błędnych wniosków.

Pełnomocnik powoda podkreślił, że żaden ze świadków strony pozwanej nie towarzyszył przez cały czas powodowi w pracy, zatem nie można stwierdzić, iż niedostrzeżenie przez te osoby ewentualnych zachowań wskazujących na istnienie mobbingu (przy jednoczesnych ewidentnych zmianach w zachowaniu i zdrowiu powoda) mogło przesądzać o braku mobbingu w miejscu pracy. Nadto tolerowanie przez innych pracowników różnych zachowań Pana G. M. (1) również nie jest przesłanką do arbitralnego stwierdzenia, iż zachowanie Pana M. w stosunku do powoda nie nosiło cech mobbingu.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w wyroku z dnia 21 listopada 2007 r., sygn. akt I BP 26/07 (opubl. w Legalis) „1. To, że inni pracownicy godzili się z faktem, że pracodawca - działające z jego upoważnienia osoby - dopuszczały się naruszenia godności przysługującej każdemu pracownikowi jako jednostce ludzkiej, natomiast tylko jeden z pracowników wystąpił o ochronę swoich dóbr osobistych (godności pracowniczej), nie stanowi przejawu subiektywnego pojmowania przez niego dóbr osobistych i nie może być kwalifikowane jedynie w kategoriach nadwrażliwości powoda. 2. Bezprawność działania w kontekście ochrony dóbr osobistych należy rozumieć szeroko jako sprzeczność z przepisami prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Bezprawność jest kategorią obiektywną, co oznacza, że wina i świadomość sprawcy nie decydują o jej wystąpieniu.”

Podobnie nieprawidłowe jest, w ocenie pełnomocnika powoda, założenie Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ, że zeznania świadków strony powodowej nie mogą być wiarygodne, gdyż „były ze zrozumiałych względów nacechowane współczuciem dla trudnej sytuacji powoda” (str. 11 uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia). Abstrahując od tego, że samo współczucie nie jest cechą dyskwalifikującą obiektywność świadka, należałoby zadać pytanie czym, jeśli nie mobbingiem, była spowodowana „trudna sytuacja powoda”? Z drugiej strony Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ zdaje się przyjmować, iż świadkowie będący pracownikami pozwanego, z założenia z pewnością są obiektywni. Z tej samej przyczyny dziwić musi uznanie przez Sąd pierwszej instancji, że zeznania przedstawiciela pozwanego są w pełni wiarygodne natomiast zeznania powoda, z racji tego, iż dotyczą jego osobistej sprawy, już za takie uznane być nie mogą.

Błędem w ocenie skarżącego jest ustalenie przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego, z pominięciem zeznań powoda i świadków przez niego wskazanych, przy jednoczesnym niezakwestionowaniu dokumentacji medycznej złożonej do akt sprawy oraz oddaleniu wniosków dowodowych o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego psychologa oraz biegłego lekarza psychiatry. Pełnomocnik powoda na rozprawie w dniu 25 września 2015 r. zgłosił odnośne zastrzeżenie do protokołu na podstawie art. 162 Kodeksu postępowania cywilnego, wobec czego zarzut apelacyjny w tym zakresie jest prawnie dopuszczalny.

Oddalając powyższe wnioski dowodowe Sąd pierwszej instancji uniemożliwił de facto powodowi zrealizowanie ciężącego na nim w myśl art. 6 Kodeksu cywilnego obowiązku. W wyroku z dnia 5 grudnia 2006 r. sygn. akt II PK 112/06 Sąd Najwyższy - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych stanął na stanowisku, iż „Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 KP muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 KC). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia.”

Złożona do akt sprawy dokumentacja medyczna nie została na żadnym etapie tego procesu zakwestionowana. Tymczasem w jej treści kilkakrotnie pojawia się stwierdzenie, iż reakcje chorobowe powoda są wynikiem mobbingu. Wobec braku w życiu powoda jakichkolwiek innych, poza przywołanymi w pozwie, zdarzeń traumatycznych, nie sposób uznać za logiczne przejście przez Sąd pierwszej instancji do porządku dziennego nad tak drastycznym pogorszeniem się stanu zdrowia powoda.

Na str. 15 uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia Sąd pierwszej instancji stwierdza, iż „Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III APa 60/05, LEX nr 215691).” Dalej Sąd ten stwierdza, iż „Z zeznań powoda wynikało natomiast, iż za przejaw mobbingu uznawał zachowania, które osoba o wyższym progu wrażliwości mogłaby potraktować w kategoriach żartu, zwykłej rozmowy czy dozwolonej krytyki pracodawcy.” Abstrahując od braku logiki w zacytowanym zdaniu (gdyż to raczej osoba o niższym, a nie wyższym progu wrażliwości mogłaby ewentualnie takie sformułowania „potraktować w kategoriach żartu, zwykłej rozmowy czy dozwolonej krytyki pracodawcy”) konkluzja, czy reakcja zdrowotna powoda może być wynikiem Jego „nadwrażliwości” wymagała wiedzy specjalistycznej z zakresu medycyny, a co za tym idzie oparcia się na opinii biegłych - psychologa i psychiatry. Nikt inny nie jest bowiem uprawniony do wiążącej oceny stanu psychiki innej osoby i przyczyn zaistnienia takich czy innych jednostek chorobowych.

Podobnie stwierdzenie Sądu pierwszej instancji, iż „W przypadku powoda należało uznać, że nie radził on sobie ze stresem, co wpłynęło na jego percepcję zachowań przełożonego” (str. 16 uzasadnienia zaskarżonego wyroku), w szczególności w kontekście dotychczasowego przebiegu kariery powoda, należy ocenić w tych samych kategoriach. Stąd też oddalenie wniosków dowodowych strony powodowej przez Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w zakresie dopuszczenia opinii biegłych było niezasadne i miało wpływ na wynik sprawy.

Sąd pierwszej instancji zdaje się reprezentować pogląd, że praca na stanowisku zajmowanym przez powoda, może być „samoistną” przyczyną w sposób prosty i oczywisty prowadzącą do utraty zdrowia. Taki pogląd musiałby prowadzić do stwierdzenia, że prędzej czy później każdy człowiek pracujący na odpowiedzialnym stanowisku w dużym przedsiębiorstwie powinien zachorować w sposób analogiczny do powoda. Jest to wniosek oczywiście nieprawidłowy, a zatem nie zasługujący na uwzględnienie.

W szczególności istotnym jest tu fakt (niekwestionowany w całym procesie), iż powód przed zatrudnieniem u pozwanego zajmował wysokie stanowiska, odpowiadał za transakcje o bardzo dużych wartościach, zarządzał wieloosobowymi zespołami ludzkimi i to w przedsiębiorstwach o większym rozmiarze niż pozwanego. W tym czasie powód nie cierpiał na żadne dolegliwości zdrowotne. Tym bardziej taka konkluzja Sądu pierwszej instancji nie zasługuje na uwzględnienie.

Podobnie zaskakującą w ocenie pełnomocnika powoda jest próba sprowadzenia relacji powoda i G. M. (1) do stopy nieomalże przyjacielskiej („znał on G. M. (1) już od wielu lat na stopie zawodowej i prywatnej” - vide str. 19 uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia).

Fakt, iż G. M. (1) pojawiał się we wcześniejszych sporadycznych kontaktach zawodowych powoda, ani fakt, iż był na ślubie powoda nie jest jednoznaczny z tym, iż osoby te łączyły jakiegokolwiek bliskie relacje. Wręcz przeciwnie świadkowie (np. żona powoda), jak i sam powód wskazywali na oficjalny charakter tej znajomości. Poza zaproszeniem na ślub, osoby te nie spotykały się, nie odwiedzały, ani nie spędzały wspólnie czasu. Pełnomocnik zaznaczył przy tym, że na ślub zaprasza się nie tylko przyjaciół i osoby bliskie, ale również zaproszenia wystosowuje się ze względów bardziej formalnych niż towarzyskich. Nie stanowi to też w żadnym wypadku przyzwolenia na późniejsze niewłaściwe traktowanie osoby zapraszającej na ślub przez mniej czy bardziej oficjalnych uczestników tej uroczystości.

Nie jest też przekonująca próba obrócenia w żart zachowania G. M. (1) wobec powoda. Na str. 19 uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sąd pierwszej instancji stwierdził między innymi, że „O tym, że jego /G. M./ wypowiedzi miały taki charakter, świadczą chociażby zeznania powoda, według których G. M. (1) w odpowiedzi na uwagi powoda co do jego zachowania odpowiadał „nie przejmuj się” (k. 271, 272). Odbieranie tego w kategorii nękania świadczy o nadwrażliwości powoda.”. Konkluzja ta nie jest przekonująca, ponieważ ma sugerować, iż samo stwierdzenie przez mobbera, że jego ofiara ma się „nie przejmować” załatwia każdą sprawę.

W sposób całkowicie nieuzasadniony Sąd pierwszej instancji przyjął, że do powoda dotarła informacja o wprowadzeniu Procedury Antymobbingowej u pozwanego, podczas gdy brak jest jakiegokolwiek dowodu na to, aby

powodowi taka informacja faktycznie została przekazana. Stąd też zarzut, że powód z takiej Procedury nie skorzystał, jest co najmniej zaskakujący. Nie można się też zgodzić ze stwierdzeniem, iżby fakt niezgłaszania przez I. P. innym pracownikiem tego, że podlega mobbingowi ze strony G. M. (1) mógł świadczyć o tym, że takiego mobbingu nie było. Powód zajmował jedno z najwyższych stanowisk w pozwanej spółce, a jego przełożonym był G. M. (1) Prezes Zarządu spółki A.. Trudno zatem oczekiwać, żeby powód skarżył się w tym zakresie podwładnym albo osobom na niższych stanowiskach.

W ocenie pełnomocnika powoda, zaskakujące jest również założenie poczynione przez Sąd pierwszej instancji na str. 16 uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia odnośnie tego, że to nie możliwe, aby G. M. (1) utrudniał powodowi pracę. Zdaniem Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ „Koncepcja ta /utrudnianie powodowi pracy przez G. M./ jest co najmniej irracjonalna w założeniu już chociażby z tej tylko przyczyny, że G. M. (1) był prezesem zarządu pozwanej spółki, stąd miał osobisty interes w dopingowaniu powoda w realizacji celów.” Konkluzja ta co najmniej dziwi, zarówno wobec braku w procesie zeznań samego G. M. (1), jak i musi być niepokojąca, wobec tego, że niezawisły z założenia Sąd zakłada, iżby potencjalny mobber na pewno miał światłe intencje, zaś powód - potencjalna ofiara - z samej definicji bycia podwładnym, negatywne nastawienie do przełożonego. Niezależnie od tego samo pojęcie „dopingowania”, w tym kontekście budzi uzasadnione wątpliwości.

Zdaniem Sądu „Odnośnie sytuacji opisanych w punktach 6, 14 i 16 /pozwu/, to nie zostały one potwierdzone żadnymi dowodami, zaś w świetle utrwalonego w orzecznictwie poglądu, samo twierdzenie strony powodowej nie jest dowodem, a twierdzenia dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę zgłaszającą (art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 roku, PKN 660/00, „Wokanda” 2002/7-8/44). W związku z powyższym nie stanowią one przedmiotu dalszych rozważań.” W tym miejscu należy zaznaczyć, iż zdarzenia tam opisane miały miejsce na osobności, tylko pomiędzy powodem i Panem M.. Trudno oczekiwać zatem, aby powód przedstawił w tym zakresie jakiegokolwiek dowody, poza własną relacją. Trudno też oczekiwać, aby powołał na świadka G. M. (1), ponieważ nie sposób uznać, iżby powód miał potwierdzenia swoich słów domagać się od osoby, której zarzucał działania niezgodne z prawem. Trudno jednak nie zastanawiać się, dlaczego z takiej okoliczności nie skorzystał pozwany, jeśli był przekonany, że żadne nieprawidłowości po stronie G. M. (1) nie zachodziły. W tym kontekście dziwić musi tak stanowcze przekonanie Sądu pierwszej instancji co do nieprawdziwości przekazu powoda, pomimo braku po stronie pozwanego próby zrównoważenia tych zeznań zeznaniami drugiego uczestnika opisanych zdarzeń.

Za całkowite niezrozumienie przez Sąd pierwszej instancji sytuacji przedstawionej w pozwie i zeznaniach powoda pełnomocnik skarżącego uznał następujący passus (str. 20 uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia): „trudno czynić zarzut pracodawcy odnośnie tego, że powód odebrał telefon od T. V., która przecież nie wiedziała o jego chorobie. Powód także nie wskazywał, by był do tego zmuszany, zaś odbieranie telefonu służbowego wskazuje raczej na to, że zdawał sobie sprawę ze swojej roli i odpowiedzialności. Ponadto powód nie udzielił jej odpowiedzi merytorycznej, tylko skierował do G. M. (1). Sam powód zeznał, że w tym okresie G. M. (1) kontaktował się z nim tylko mailowo a więc nie zakłócał jego spokoju telefonami.” W opisanym zdarzeniu powód nie zarzucał pracodawcy, że „odebrał telefon od T. V.”, tylko, że G. M. (1) z powodu przekierowania przez powoda T. V. do G. M. (1), czynił powodowi ostre uwagi sugerując, że I. P. (1) nie pracuje, tylko mówiąc kolokwialnie „zrzuca” swoje obowiązki na przełożonego (choć sam Pan M. znał okoliczności tego przekierowania).

Podobnie zupełnie zaskakująco Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ zinterpretował spotkanie G. M. (1) i powoda podczas zwolnienia lekarskiego tego ostatniego. Sąd pierwszej instancji opisał to w sposób następujący: „Za przejaw nękania można by natomiast teoretycznie uznać wezwanie powoda na spotkanie z G. M. (1) w trakcie zwolnienia lekarskiego, gdyby nie okoliczności tego spotkania, opisane przez powoda (k. 275). Przede wszystkim należy przypomnieć, że znali się oni od wielu lat. Po drugie, z uwagi na charakter stanowiska pracy powoda, który nie był przecież szeregowym pracownikiem, łatwym do zastąpienia, prezes zarządu pozwanej spółki mógł być z oczywistych względów zainteresowany rozmową dotyczącą czasu trwania tego zwolnienia. Ponadto zaproszenie na to spotkanie miało charakter uprzejmej prośby, zaś samo spotkanie odbyło się na neutralnym gruncie. Przebieg rozmowy

w obiektywnym odbiorze nie dawał podstaw do uznania, że powód był szantażowany. A zatem także i to zachowanie przełożonego powoda pozbawione było cech mobbingu, zwłaszcza że było jednorazowe."

Podejmowana przez Sąd kolejna próba przedstawienia powoda i Pana M., jako starych przyjaciół („Przed wszystkim należy przypomnieć, że znali się oni od wielu lat."), nie znajduje oparcia w materiale dowodowym. Dalej stwierdzenie, że „prezes zarządu pozwanej spółki mógł być z oczywistych względów zainteresowany rozmową dotyczącą czasu trwania tego zwolnienia." jest o tyle dziwne, że długość zwolnienia lekarskiego wynika z samej jego treści. Jeśli natomiast zdaniem Sądu Rejonowego powód miał dodatkowo przewidzieć, czy po upływie tego zwolnienia lekarskiego wyzdrowieje, czy będzie dalej chory i dostanie kolejne zwolnienie i tego chciałby się dopytać prezes podczas rozmowy zorganizowanej w czasie trwania zwolnienia lekarskiego powoda, to takie stwierdzenie pozostawić należy bez komentarza. Jeśli zdaniem Sądu pierwszej instancji „z uwagi na charakter stanowiska pracy powoda, który nie był przecież szeregowym pracownikiem, łatwym do zastąpienia" pracodawca miał prawo żądać takiego spotkania, to chyba tylko w sytuacji niecierpiącej zwłoki, kiedy w zakładzie pracy działałyby się jakieś spektakularne rzeczy, które prezes zarządu mógłby wyjaśnić tylko z niezdolnym do pracy powodem. Z przebiegu rozmowy wynika jednak, że nic takiego nie miało miejsca. Wyciąganie zatem chorego pracownika na spotkanie tylko po to, żeby zapytać ile będzie chorować, musi budzić poważne wątpliwości. Tych jednak Sąd pierwszej instancji nie powziął.

Zaskakującym jest też przekonanie Sądu Rejonowego, że „zaproszenie na to spotkanie miało charakter uprzejmej prośby", ponieważ nic z materiału zgromadzonego w sprawie na to nie wskazuje.

W tym kontekście trudno ustalić, w jaki sposób Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że „Przebieg rozmowy w obiektywnym odbiorze nie dawał podstaw do uznania, że powód był szantażowany", w szczególności wobec stwierdzenia Pana M., że „na razie jeszcze nie mówi pracownikom na co choruje powód".

Równie nieprawidłowo zdaniem strony powodowej, Sąd pierwszej instancji ocenił fakt, iż powód wielokrotnie oczekiwał na spotkanie

z Prezesem M., był wzywany do jego gabinetu, a następnie nieprzyjmowany, kiedy zaś odchodził do swoich spraw, ponieważ nie mógł godzinami wyczekiwać pod drzwiami Prezesa, ten właśnie wychodził.

„W ocenie Sądu, tak w świetle doświadczenia życiowego jak i zeznań świadków, nie jest niczym nadzwyczajnym brak dyspozycyjności osoby zajmującej stanowisko prezesa zarządu wynikający z dużej ilości obowiązków i związana z tym konieczność oczekiwania czy przesuwania spotkań." (vide str. 20 uzasadnienia zaskarżonego wyroku). Ocena ta według strony powodowej nie jest trafna. Czym innym jest oczekiwanie przy niezapowiedzianym spotkaniu albo przesuwanie umówionego spotkania,

czym innym zmuszanie pracownika obciążonego (co sam Sąd Rejonowy wielokrotnie zauważa) wieloma ważnymi zadaniami, do wielokrotnego przychodzenia pod gabinet, wyczekiwania mimo umówionych terminów, czy też wychodzenie bez uprzedzenia, pomimo wcześniejszego umówienia się. Powód - co Sąd Rejonowy często podkreśla - również miał wiele obowiązków, eksponowane stanowisko, liczne terminy w biurze i poza nim, natomiast charakter jego pracy wymagał bezwzględnie ustalenia wielu rzeczy

z prezesem zarządu. W tym kontekście tak wręcz pobłażliwe stanowisko Sądu Rejonowego wobec zachowania G. M. (1) i potraktowanie jego „niedyspozycyjności" w kategoriach zajętej osoby na wysokim stanowisku, a nie na przykład człowieka dezorganizującego swoim zachowaniem pracę innych, przy jednoczesnym wymaganiu od powoda, aby się temu podporządkował, jest całkowicie niezrozumiałe.

Odnosząc się do rzekomych zarzutów pracodawcy wobec jakości pracy Pana I. P., należy stwierdzić z całą mocą, iż zarzuty te po raz pierwszy pojawiły się dopiero w kontekście tego procesu. Wcześniej pozwany nigdy nie formułował takich zarzutów wobec powoda, choć miał ku temu czas i możliwość. Nie wypowiedział powodowi umowy o pracę, choć mógł to zrobić, ponieważ pomiędzy zakończeniem zwolnienia lekarskiego przez powoda, a dokonaniem przez niego wypowiedzenia z powodu mobbingu, powód był w pracy, spotkał się z paroma osobami z HR, a nawet z managementu i nikt nawet nie wspominał o jakichkolwiek zarzutach wobec powoda, o wręczaniu wypowiedzenia nawet nie wspominając. Biorąc pod uwagę długą nieobecność w pracy powoda, pozwany miał aż nadto czasu, aby przygotować taki dokument i wręczyć powodowi po jego powrocie do pracy. Pracodawca nie skierował do

powoda żadnych roszczeń, nie wytoczył jakiegokolwiek postępowania w tym zakresie, nie udzielił nawet żadnej kary porządkowej.

Próba przekształcenia procesu o zadośćuczynienie z powodu mobbingu w proces przeciwko powodowi nie znajduje żadnego usprawiedliwienia, poza próbą odwrócenia uwagi od faktycznego problemu, jakim był mobbing stosowany wobec powoda w pozwanej spółce. Pozwany poza głośnymi twierdzeniami nie przedstawił w tym zakresie żadnych dowodów, ani na istnienie rzekomej szkody, ani na związek przyczynowy działań powoda i rzekomego pogorszenia się sytuacji gospodarczej pozwanego, a postępowanie przed Sądem pierwszej instancji nakierowane było na zupełnie inne roszczenia.

Powód konsultował - mimo wielkich trudności w tym zakresie piętrzonych przez G. M. (1) - wszystkie swoje działania z prezesem zarządu i wszystkie te działania miały umocowanie w decyzjach lub wytycznych G. M. (1) przekazywanych powodowi.

Na marginesie pełnomocnik powoda podniósł, że pracownik nie odpowiada za efekty gospodarcze działalności pracodawcy. Jego odpowiedzialność może sprowadzać się wyłącznie do tego czy sumiennie wykonywał swoje obowiązki, a w tym zakresie pozwany nic nie zdołał zarzucić powodowi. Świadczą o tym dowody - oceny, jakim był poddawany powód (mimo niechęci przełożonego pozytywne), oraz wysokie premie. Przeciwnych dowodów, poza pustymi słowami, pozwany nie przedstawił. Sąd podał, iż za „nieprawdziwe uznał Sąd zeznania powoda (k. 280) odnośnie tego, że nie kierowano do niego żadnych zarzutów z tego tytułu, co z resztą stało w sprzeczności z kategoriowymi zeznaniami T. R. (1), które w tym zakresie były bardziej przekonujące w świetle doświadczenia życiowego. Pośrednio potwierdziła je A. Z., która zeznała: „Wiem, że były rozmowy dotyczące realizacji celów i uwagi co do zasad wykonywania obowiązków przez pana P., ponieważ dostałam polecenie od swojego bezpośredniego przełożonego G. M. (1) o przygotowanie pod koniec kwietnia 2013 r. dokumentów rozwiązujących umowę o pracę" (str. 22 uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia). Do akt sprawy takie dokumenty nie trafiły i nie zostały ostatecznie przygotowane, a w świetle braku tych dowodów należało, zdaniem Sądu pierwszej instancji, dać wiarę zeznaniom powoda, a nie świadka T. R. (2).

Pozwana spółka reprezentowana przez fachowego pełnomocnika w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji w całości, oddalenie wniosków powoda o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych: lekarza psychiatry oraz psychologa oraz z uzupełniającej dokumentacji medycznej powoda jako nieistotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, wezwanie powoda do usunięcia braków formalnych apelacji przez wskazanie przepisów postępowania, które zostały rzekomo naruszone przez sąd I instancji (pkt 2 i 3 petitum apelacji), a w przypadku nieuzupełnienia braków - odrzucenie apelacji oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pełnomocnik pozwanej spółki podkreślił, że z zarzutami podniesionymi w apelacji powoda nie sposób się zgodzić a wyrok Sądu Rejonowego należy uznać za prawidłowy. Zdaniem strony pozwanej apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie, wobec czego winna ulec oddaleniu, albowiem Sąd Rejonowy wydał wyrok prawidłowy i słuszny. Powód, zdaniem strony przeciwnej, w apelacji odnosi się do uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego tylko wrywkowo., pomijając najistotniejsze motywy rozstrzygnięcia.

Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dokonał kompleksowej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wysuwając z niego w pełni prawidłowe wnioski oraz ustalenia faktyczne. Wyrok w został wydany po rzetelnie i szczegółowo przeprowadzonym postępowaniu dowodowym, a dokonane w jego toku ustalenia faktyczne są logiczną konsekwencją wniosków wynikających ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, który został oceniony w sposób spójny, logiczny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego.

Powód nie udowodnił aby strona pozwana dopuszczała się w stosunku do niego działań o charakterze mobbingowym. Zgodnie zaś z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. to na powodzie spoczywa w tym zakresie ciężar dowodu.

Zdaniem strony pozwanej apelacja powoda nie spełnia wymagań formalnych. Powód przedstawiając zarzuty apelacji (zarzut z pkt 2 i 3 petitum apelacji) nie wskazał żadnego przepisu prawa, który rzekomo został naruszony przez sąd pierwszej instancji. Można jedynie domyślać się, iż powyższe uchybienie - zdaniem apelującego - skutkowało naruszeniem przepisu prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. Poza tym takie sformułowanie zarzutów wskazuje, że powód widzi jeszcze inne niż wskazane w petitum apelacji zarzuty wobec zaskarżonego wyroku. Jednocześnie treść petitum na takie zarzuty nie wskazuje.

Chociaż nie jest konieczne wskazanie w apelacji naruszonych przepisów, to jednak zarzuty apelacyjne powinny być sformułowane w sposób jednoznacznie określający stanowisko w kwestii budzącej sprzeciw skarżącego (por. postanowienie SN z dnia 30 czerwca 2006 r., sygn. akt V CZ 48/06). Temu wymogowi apelacja nie odpowiada – z jednej bowiem strony wskazuje ona na zarzuty naruszenia art. 233, 227 k.p.c. oraz błędne ustalenie stanu faktycznego, z drugiej strony użyte w apelacji sformułowanie „w szczególności” zdaje się wskazywać, że powód dostrzega jakieś dalsze uchybienia proceduralne, których jednak z sobie tylko znanych przyczyn w petitum apelacji nie chciał ujawnić. Tak sformułowana apelacja należy uznać za niespełniającą wymogów formalnych, co w konsekwencji powinno spowodować wezwanie powoda do uzupełnienia braków formalnych apelacji, a w przypadku ich nieuzupełnienia – odrzucenia apelacji.

Zdaniem strony pozwanej wszelkie zarzuty powoda, zarówno o charakterze procesowym, jak i materialnoprawnym są bezzasadne i stanowią jedynie polemikę z orzeczeniem sądu I instancji. Powód nie wykazał, jaki wpływ na rozstrzygnięcie sprawy miałyby rzekome naruszenie przepisów postępowania, a bez tego, nawet gdyby uznać, że takie naruszenia miały miejsce, wyrok Sądu Rejonowego i tak musiałby zostać uznany za prawidłowy. Powód ograniczył się w apelacji do przedstawienia zarzutów, w znacznej części pomijając ich uzasadnienie. Sporządzone przez powoda uzasadnienie apelacji nie dość, że nie odnosi się do wszystkich, powołanych w jej petitum zarzutów, to stanowi jedynie i wyłącznie polemikę z dokonaną przez Sąd meriti oceną dowodów i poczynionymi na tej podstawie ustaleniami faktycznymi.

Ustosunkowując się do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. pełnomocnik pozwanej wskazał, iż stanowisko powoda jest jedynie polemiką z ustaleniami Sądu Rejonowego. Powód, poza przedstawieniem własnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, nie wskazał w sposób uzasadniający skuteczne uznanie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jakie rzekomo błędy jurydyczne w zakresie oceny dowodów popełnił Sąd I instancji, na czym one polegały. W istocie zatem argumentacja powoda sprowadza się do odmiennej, od poczynionej przez Sąd Rejonowy, oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i wywiedzenia na tej podstawie innych, korzystnych dla siebie ustaleń faktycznych.

Przyjęte jest, iż zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może zostać uznany za uzasadniony wyłącznie wtedy, gdy dochodzi do szczególnie drastycznego uchybienia konkretnym zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego i to w ocenie określonych konkretnych dowodów (por. wyrok SN z 13.10.2004 r. sygn. akt III CK 245/04); odmienna ocena dowodów, przekonanie o ich wiarygodności, wadze, nie może stanowić podstawy do zmiany lub uchylenia wyroku, gdyż pozbawiałoby to sąd prawa do dokonania swobodnej oceny dowodów, przyznanego właśnie w art. 233 § 1 k.p.c. (tak wyrok SN z 16 grudnia 2005 r. sygn. akt III CK 314/05, wyrok SN z 7.10. 2005 r. sygn. akt IV CK 122/05). Powód takiego szczególnego uchybienia w żaden sposób nie wykazał w apelacji, dlatego też zarzut uznać należy za bezpodstawny i nieuzasadniony.

Treść art. 233 § 1 k.p.c. może stanowić skuteczny punkt zaczepienia apelacji jedynie wtedy, gdy posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi skarżący wykaże, że doszło do rażącego naruszenia ustanowionych w nim zasad oceny wiarygodności i mocy dowodów, a nie wtedy gdy forsuje on własny stan faktyczny, a w konsekwencji i ocenę prawną (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lubinie z dnia 25 kwietnia 2013 r.

I ACa 67/13). Z istoty zasady swobodnej oceny dowodów, wyrażonej w art. 233 k.p.c. wynika bowiem, że sąd, zgodnie ze swoim przekonaniem, zasadami logiki i doświadczenia życiowego, decyduje, które fakty uznaje za udowodnione i z materiału dowodowego wybiera te dowody, które zasługują w jego ocenie na wiarygodność i przyznanie im mocy dowodowej. W sytuacji gdy będące w konflikcie dwie strony postępowania składają sprzeczne zeznania, obowiązkiem sądu przewidzianym w art. 328 § 1 k.p.c. jest ocena, którym zeznaniom dać wiarę, a którym odmówić wiarygodności.

Taka selekcja materiału dowodowego świadczy więc o realizacji ustawowego obowiązku, nie zaś, jak twierdzi powód o naruszeniu art. 233 § k.p.c. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, w sposób wyczerpujący, racjonalny i rzeczowy wyjaśnił przyczyny, dla których odmówił mocy dowodowej i wiarygodności poszczególnym twierdzeniom stron oraz dowodom przez nieprzedłożonym.

Zarzut apelacji sprowadza się więc tylko do prezentacji własnego stanowiska strony skarżącej, a jak wynika z powołanego niżej orzecznictwa, okoliczność ta sama w sobie nie jest podstawą do uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 233 § k.p.c.

Mając na uwadze, iż ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego została przeprowadzona prawidłowo, a wyprowadzone z niego wnioski są logiczne, spójne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to apelacja powoda ma charakter polemiczny i jako taka nie może stanowić podstawy do skutecznego postawienia Sądowi I instancji zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

W pisemnych motywach rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy dokładnie wskazał przyczyny dla których dokonał ustalenia, że w niniejszej sprawie strona powodowa nie wykazała aby działania pracowników pozwanej: G. M. (1) oraz M. A. mogły zostać uznane za noszące znamiona mobbingu. Sąd wskazał również przyczyny, dla których zaburzony był obiektywizm zeznań złożonych przez świadków powołanych przez stronę powodową, prawidłowo wnioskując – na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego – że kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy miały zeznania osób, które bezpośrednio współpracowały z powodem i były świadkami zachowania zarówno pana G. M. (1), jak i pani M. A.. Zeznania tych osób, jak stwierdził słusznie Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, były spójne, logiczne, obszernie i wzajemnie się uzupełniały, stąd dawały wiarygodną podstawę do ustalenia stanu faktycznego. Szczegółowa analiza zeznań świadków przesłuchiwanym w niniejszej sprawie potwierdza, że powód nie był traktowany gorzej od innych pracowników, ani długotrwale i uporczywie nękanym lub zastraszonym, ani poddawany jakimkolwiek działaniom powodującym izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników ze strony G. M. (1) czy M. A..

Zupełnie bezzasadne są postawione przez stronę apelującą zarzuty zawarte w pkt 5 a), 5b) oraz 2b) petitum apelacji oraz wywody sformułowane w pkt II jej uzasadnienia. Zarzuty te w istocie stanowią przypisanie sądowi pierwszej instancji stwierdzeń, których próżno odszukać w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. Ich redakcja wskazuje na pobieżną ocenę zaskarżonego wyroku, w tym zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, obnażając w ten sposób brak jakiegokolwiek szczegółowej analizy motywów tego rozstrzygnięcia.

Ustosunkowując się do przedstawionych przez powoda w pkt 2b, 5a, 5b petitum apelacji oraz pkt II jej uzasadnienia zarzutów, iż cyt. „2b) brak potwierdzenia przez świadków strony pozwanej okoliczności wskazywanych przez powoda jest jednoznaczne z tym, że okoliczność takie nie wystąpiły”, „5a) stwierdzenia przez sąd, że u pozwanego w stosunku do powoda nie zachodził mobbing, ponieważ żaden ze świadków strony pozwanej tego nie potwierdził”, „5b) przypisania (przez sąd) stronniczości świadkom wnioskowanym przez powoda z uwagi na to, że ich zeznania były ze zrozumiałych względów nacechowane były współczuciem dla trudnej sytuacji powoda”, „II. Błędem w ocenie skarżącego jest ustalenie przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego z pominięciem zeznań powoda i świadków przez niego wskazanych (...)” odwołać się należy do właściwego fragmentu uzasadnienia zaskarżonego wyroku zawierającego ocenę materiału dowodowego w tym zeznań świadków, zgromadzonego po przeprowadzeniu w sprawie obszernego postępowania dowodowego.

Zgodnie z tym uzasadnieniem, a wbrew zarzutom apelacji cyt. „ustalając stan faktyczny, sąd oparł się także na zeznaniach świadków z tym zastrzeżeniem, że zeznania osób o przesłuchanie których wnosił powód tj. A. P., A. W. (1), I. P. (2), G. K., J. S. i M. S. sąd uznał za szczerze i zgodne z posiadanymi przez nich informacjami i przekonaniem o ich zgodności z rzeczywistością, natomiast nie odzwierciedlały one prawdziwego przebiegu wydarzeń i jako takie w przeważającej części nie zostały uznane za mogące stanowić podstawy ustaleń faktycznych w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia tj. co do zarzutu stosowania wobec powoda mobbingu przez pracodawcę. Świadczy o tym między innymi fakt, że świadkowie ci nie bywali w siedzibie pozwanej i nie opisywali osobistych spostrzeżeń na temat panującej tam atmosfery czy sposobu traktowania

powoda przez G. M. (1) a ich wiedza wynikała wyłącznie z rozmów z powodem lub jego żoną". Dalej Sąd Rejonowy słusznie stwierdził cyt. „ponadto ich zeznania w tym zakresie były ogólnikowe, niekonkretne. Z drugiej strony ich zeznania były ze zrozumiałych względów nacechowane współczuciem dla trudnej sytuacji powoda. Nie można także zapominać, że te osoby były przychylnie powodowi z racji łączących ich relacji, co w ocenie sądu zaburzało także ich obiektywizm. Niezależnie od powyższego świadkowie ci opisali zmiany w zachowaniu powoda począwszy od rozpoczęcia pracy w pozwanej spółce i w tym zakresie sąd oparł się na ich relacjach przy ustalaniu stanu faktycznego, natomiast w pozostałym zakresie ich zeznania stanowiły powtórzenie subiektywnych ocen powoda(.. .)"(por. s. 11-12 uzasadnienia wyroku); „Sąd po przeprowadzeniu w sprawie obszernego postępowania dowodowego, a w szczególności po przesłuchaniu świadków, jak również stron procesu oraz dowodów z dokumentów stwierdził, że strona pozwana nie stosowała względem powoda żadnych działań mobbingowych. Zdaniem Sądu poczucie pokrzywdzenia, jakiemu powód dawał wielokrotnie wyraz w toku postępowania — w pismach procesowych jak i w toku przesłuchania - nie ma oparcia w obiektywnych przesłankach. Jak zaś wyżej wskazano, samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do jego stwierdzenia" (por. s. 15 uzasadnienia wyroku); „Co do pozostałych przypadków to nie można zgodzić się ze stanowiskiem powoda, że stanowiły one przejaw stosowania wobec niego mobbingu. Ocena tych sytuacji dokonana przez powoda jest bowiem nieobiektywna a treść jego zeznań świadczy o tym, że stanowiła ona nieuzasadnioną nadinterpretację zachowań przełożonych" (por. s. 19 uzasadnienia wyroku); „zachowania ze strony osób reprezentujących pracodawcę wskazane przez powoda jako przejaw mobbingu nie były wyrazem jego nękania, nie były nacechowane chęcią dokuczenia powodowi, nie posiadały też cech uporczywości i długotrwałości" (vide s. 22 uzasadnienia wyroku).

Pełnomocnik pozwanej spółki podkreślił, że Sąd zasadniczo nie odmówił wiarygodności złożonym przez te osoby jak i powoda zeznaniom. Sąd uznał je co do zasady za prawdziwe. Jednak nie podzielił opinii o tych wydarzeniach ani ich oceny jak działań o charakterze mobbingu.

Powód zarzuca Sądowi brak logiki, w szczególności wobec rzekomego uznania przez tenże sąd, iż w stosunku do niego nie doszło do działań o charakterze mobbingu, bowiem żaden ze świadków strony pozwanej tego nie potwierdził. Abstrahując już od tego czy Sąd rzeczywiście w treści zaskarżonego wyroku wypowiedział się w sposób jaki przypisuje mu apelujący wskazać należy, że do oceny przebiegu zatrudnienia i atmosfery panującej u pozwanej w okresie zatrudnienia powoda oraz relacji między powodem a G. M. (1) powód powołuje się na zeznania osób (A. P., A. W. (2), I. P. (2) G. J. S. i M. S.), które w ogóle nie były obecne w siedzibie pozwanej spółki, nie pracowały tam, ani nie były bezpośrednimi świadkami zdarzeń i relacji między powodem a jego przełożonym. W ocenie powoda bardziej logiczne jest ustalenie przebiegu zatrudnienia powoda u pozwanej i atmosfery tam panującej w oparciu o zeznania świadków nieobecnych w ogóle w okresie jego pracy w pozwanej spółce niż w oparciu o zeznania świadków, którzy pracowali w siedzibie pozwanej, widywali na co dzień powoda i G. M. (1), co więcej, na co dzień z nimi współpracowali oraz byli bezpośrednimi świadkami i obserwatorami zachowań obu wyżej wymienionych osób a także uczestnikami wydarzeń które powód uznawał za przejaw zachowań noszących znamiona mobbingu. Tymczasem trzeba jasno przyznać, że zeznania tych osób są dla powoda nieprzekonywujące, bowiem nie wkomponowują się w wykreowany przez niego ogląd rzeczywistości.

W ocenie pełnomocnika pozwanej przesłuchani w niniejszej sprawie świadkowie zawnioskowani przez stronę powodową, nie będący naoczniymi świadkami żadnego ze zdarzeń opisanych przez powoda w pozwie, przedstawiali wersję zdarzeń opowiedzianą im przez powoda, a więc osobę oczywiście zainteresowaną wynikiem przedmiotowego procesu, co w jednoznaczny sposób musi wpływać na ocenę ich zeznań i prawdziwości rzeczywistego przebiegu zatrudnienia powoda w pozwanej oraz stosunku G. M. (1) do powoda, rzeczywistych relacji ich łączących. W świetle powyższego oraz poczynionych przez Sąd I instancji, w oparciu o przeprowadzone dowody ustaleń, na uwzględnienie jako wiarygodna, logiczna i spójna zasługuje wersja zdarzeń konsekwentnie prezentowana przez stronę pozwaną.

Podobnie całkowicie pozbawione podstaw jest stwierdzenie strony apelującej, jakoby Sąd w uzasadnieniu wyroku ustalił, że powód zapoznał się z procedurą antymobbingową, chociaż wśród dowodów przedstawionych przez pozwanego (mimo takiego twierdzenia sądu pierwszej instancji) nie ma dowodu, iżby zapoznał się z nowym regulaminem pracy taką procedurę zawierającym (pkt 5c petitum apelacji). Również w tym przypadku strona

pozwana pragnie wyraźnie podkreślić, iż w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie ma takich stwierdzeń. Zgodnie z uzasadnieniem orzeczenia sądu pierwszej instancji: „wszyscy pracownicy otrzymali stosowną informację za pośrednictwem poczty elektronicznej, ze wskazaniem w jaki sposób mogą się zapoznać z nowymi regulacjami. Jeśli zatem powód nie przeczytał tego dokumentu, to nie może to obciążać pracodawcy" (vide s. 22 uzasadnienia wyroku).

Zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. również nie znajduje uzasadnienia w przedmiotowej sprawie. Zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Wobec treści tych przepisów nie sposób uznać, że sąd rejonowy dokonał ich naruszenia. Rolą sądu w świetle art. 227 k.p.c. jest przede wszystkim ocena, które fakty mają dla rozstrzygnięcia sprawy znacznie i to znaczenie istotne, a nie jakiegokolwiek. Oceny takiej sąd dokonuje natomiast mając na uwadze obowiązujące przepisy. Istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy mają bowiem tylko te fakty, którym konkretne przepisy prawa nadają doniosłość prawną. Jeżeli dany przepis nie przyznaje powodowi roszczenia wobec pozwanego na podstawie przytaczanych przez powoda faktów, sąd powinien ocenić te fakty jako nieistotne, a dowody na potwierdzenie tych faktów uznać za zbędne. To rolą powoda w niniejszej sprawie było wskazanie, które z powoływanych przez niego faktów, w jaki sposób pozwolą zastosować konkretne przepisy. Natomiast kwestia oddalenia przez sąd wniosków dowodowych nie stanowi o naruszeniu powyższego przepisu. Sąd może również pominąć przywoływane dowody, jeżeli w jego ocenie stan sprawy został już wszechstronnie ustalony.

Zdaniem strony pozwanej, strona powodowa naruszenia art. 227 k.p.c. upatruje w niedopuszczeniu przez Sąd pierwszej instancji dowodów z opinii biegłych psychiatry i psychologa, o przeprowadzenie których wnioskował powód w pozwie, pomimo iż ocena stanu zdrowia powoda i przyczyn, które taki stan wywołały wymaga wiedzy specjalistycznej z zakresu medycyny.

Z powyższym stanowiskiem nie sposób się zgodzić. Zarzut ten pozostaje bowiem w sposób oczywisty sprzeczny z treścią uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji i nie ma w istocie znaczenia samodzielnego. Rzeczywiście sąd pierwszej instancji nie przeprowadził wnioskowanego przez powoda dowodu z opinii biegłych lekarzy psychologa i psychiatry. Był jednak do tego w pełni uprawniony, stwierdziwszy, że w niniejszym postępowaniu w ogóle nie występował mobbing. Jak słusznie przyjął Sąd I instancji „brak było czynów mobbera". Opinia biegłego sądowego mogłaby wyjaśniać kwestie wpływu działań mobbingowych pracownika pozwanego G. M. (1) na rozstrój zdrowia powoda. Jednak skoro Sąd Rejonowy słusznie uznał, że powód nie wykazał aby były względem niego podejmowane działania o takim charakterze, w konsekwencji brak było podstaw do przeprowadzania dalszego postępowania dowodowego w powyższym zakresie.

Rozważając z kolei zarzut apelacji zawarty w pkt 4b petitum apelacji, a w szczególności dotyczący niedopuszczenia dowodów w postaci „pozostałych dokumentów jak i wydruków" z powodu ich nieistotności dla rozstrzygnięcia sprawy, należy odwołać się do treści roszczenia powoda. Powód w pozwie wnosił o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentów m.in. wymienionych w pkt 4 od lit. m) do lit. r) na okoliczność działań mobbingowych stosowanych wobec powoda przez pozwanego. Zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu mogą być jedynie fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Słusznie Sąd Rejonowy wskazał zatem, że żaden ze załączonych do pozwu dokumentów wskazanych w pkt 4 pozwu lit. m) do r) nie zmierzał do udowodnienia faktu stosowania przez G. M. (1) wobec powoda działań o charakterze mobbingowym. Przedstawione okoliczności, które miałyby zostać dowodzone załączonymi do pozwu dokumentami nie wynikały wprost z przedstawionych przez powoda dokumentów. Zestawienie treści cytowanych wyżej dokumentów z tezą dowodową, na jaką zostały one zawnioskowane wraz z żądaniem zasądzenia na rzecz powoda kwoty 49 000,00 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem, wskazuje, iż pominięcie tych dokumentów było zasadne z powodu bezprzedmiotowości tychże dowodów (art. 227 k.p.c.).

Ustosunkowując się do zarzutu zawartego w pkt 4b petitum apelacji pełnomocnik pozwanego podniósł, iż formułując ten zarzut powód nie wskazał czy i jak przeprowadzenie dowodu z dokumentów i wydruków, które Sąd uznał za nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy, wpłynęłyby na treść wyroku i co z nich istotnego dla sprawy wynika. Tym samym zarzut naruszenia przepisu art. 227 k.p.c. jest bezzasadny.

Zarzut błędnego ustalenia stanu faktycznego jest zdaniem strony pozwanej chybiony. Sąd I instancji analizując okoliczności faktyczne powołane przez powoda, dokonał ich oceny w oparciu o przedstawione przez niego dowody z uwzględnieniem zasady swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i uznał je za niewiarygodne albo nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zarzut błędu w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu, iż zdarzenia przedstawione w pozwie nie mają charakteru mobbingu jest niezrozumiały. Apelujący nie wskazał bowiem jakie ustalenia faktycznie zostały przez sąd poczynione w sposób błędny, jakie zasady oceny dowodów zostały przy tym naruszone, a w konsekwencji jakie, odmienne od poczynionych przez Sąd, ustalenia faktyczne zdaniem powoda powinny zostać dokonane. Nadto strona powodowa w żaden sposób nie wskazuje, że podniesione przez nią uchybienia w ustaleniach faktycznych (nawet jeśli zaistniały, co oczywiście nie miało miejsca) mogły mieć jakikolwiek wpływ na wynik sprawy.

Za całkowicie pozbawione oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym jest stwierdzenie zawarte w pkt 1 petitum apelacji, że Sąd błędnie ustalił stan faktyczny przez przyjęcie że pozwany skutecznie wprowadził - w czasie gdy powód pracował u pozwanego - politykę antymobbingową (załącznik do regulaminu pracy). Stanowisko to w żaden sposób nie daje się pogodzić z treścią zaskarżonego wyroku. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku sąd pierwszej instancji stwierdził co następuje: „Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie braku wiedzy na temat istnienia w pozwanej spółce procedury antymobbingowej (...) gdyż strona pozwana przedstawiła dowody przeciwne na tę okoliczność w postaci emaili, zeznań świadków i przedstawiciela pozwanej spółki”; „ (...)wszyscy pracownicy otrzymali stosowną informację za pośrednictwem poczty elektronicznej, ze wskazaniem w jaki sposób mogą się zapoznać z nowymi regulacjami. Jeśli zatem powód nie przeczytał tego dokumentu, to nie może to obciążać pracodawcy” (vide s. 22 uzasadnienia wyroku).

Zatem przedstawiony przez stronę apelującą zarzut nie do pogodzenia pozostaje również ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Zarówno treść emaila z dnia 31.01.2013 r. - k. 115-1116, protokół posiedzenia zarządu, polityka antymobbingowa znajdująca się aktach osobowych jak i zeznania złożone przez świadków A. Z. jak i stronę - P. R. nie pozostawiają najmniejszych wątpliwości, że pracodawca w dniu 14 stycznia 2013 roku wprowadził nowy regulamin pracy, którego załącznik stanowiła Polityka Anymobbingowa. Regulamin ten został udostępniony pracownikom na portalu wewnętrznym. Zgodnie z poczynionymi przez sąd pierwszej instancji, a niekwestionowanymi przez stronę apelującą ustaleniami, w dniu 3 stycznia 2013 roku A. Z. przesyłała do wszystkich pracowników pozwanej emaila z przypomnieniem o zmianach wchodzących w życie z dniem 1 lutego 2013 roku w regulaminie wynagradzania, regulaminie pracy oraz ZFFS. Bez znaczenia pozostaje natomiast okoliczność, czy powód rzeczywiście zapoznał się z tym regulaminem. Istotne jest to, że pracodawca zapewnił mu taką możliwość.

Chybione są również zdaniem pozwanej spółki wywody apelacji zawarte w pkt 2 – 3 jej petitum. Po raz kolejny powód nie wykazuje czy i w jaki sposób powyższe rzekome uchybienia mogły mieć wpływ na treść wyroku.

Całkowicie niezrozumiały jest dla pozwanej zarzut jakoby Sąd pierwszej instancji pominął fakt, że przed zatrudnieniem pozwanego oraz pierwszych miesiąca pracy u pozwanego powód był zdrowy i nie miał żadnych problemów w tym zakresie. Przeczą temu dokonane przez ten sąd ustalenia faktyczne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, zgodne z którymi sąd w oparciu o zeznania zarówno powoda jak i świadków przez niego powołanych ustalił, że "Przed rozpoczęciem pracy w (...) sp. z o.o. I. P. (1) uchodził za osobę energiczną, aktywną, towarzyską, dobrze radzącą sobie w sytuacjach stresowych, docenianą przez pracodawcę osiągającą świetne wyniki (—)". Logiczne jest zatem, że gdyby sąd uważał powoda za osobę chorą nie dokonałby ustaleń tej treści.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostaje zarzut sformułowany w pkt 3 lit a) apelacji. Dla rozstrzygnięcia tej sprawy istotne jest jakie powód zajmował stanowisko w tym konkretnym miejscu pracy w którym rzekomo doszło względem niego do działań noszących znamiona mobbingu. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w sposób bardzo wszechstronny, obszerny dokonał analizy zarówno specyfiki pracy, jaką na co dzień wykonywał powód, jak i miejsca jego zatrudnienia oraz stanowiska które zajmował. W tym kontekście Sąd Rejonowy na stronie 5 i dalszych uzasadnienia wyroku szczegółowo opisał co należało do zadań powoda, w jakiej branży powód pracował na co dzień,

co należało do zakresu jego obowiązków, z jakimi trudnymi zadaniami miał do czynienia i na jakie czynniki w związku z tym był narażony. Poczynione w tym zakresie ustalenia dokonane przez sąd pierwszej instancji nie zostały zakwestionowane w apelacji ani w toku procesu, zatem uznać je należy za zgodne z rzeczywistością. Należy w przy tym podkreślić, że strona apelująca błędnie wywodzi, że odpowiedzialność powoda na zajmowanym przez niego stanowisku w spółce (...) była porównywalna do tej jaką miał on ponosić będąc zatrudniony w innych miejscach pracy. Po pierwsze powód nie przedstawił w tym zakresie żadnego wiarygodnego dowodu, zatem twierdzenia te są gołosłowne. Ponadto są one nieprawdziwe. Powołując się choćby na dołączone do akt osobowych powoda jego CV, że dotychczasowe doświadczenie zawodowe powoda nie obejmowało dotąd pracy w branży farmaceutycznej, która wiązałaby się ze sprzedażą produktów farmaceutycznych na rynkach zagranicznych, a wykonywanie przecież takich właśnie czynności należało do I. P. u strony pozwanej.

Odnosnie sformułowanych w pkt 2 lit c i d petitum apelacji zarzutów pełnomocnik pozwanego wskazał, że sformułowania w nich zawarte nie znajdują żadnego odzwierciedlenia w treści zaskarżonego wyroku. Podkreślił, że dokumentacja medyczna sama w sobie, wbrew stanowisku apelującego, nie może stanowić dowodu na istnienie mobbingu. Nie kwestionując złego stanu zdrowia powoda sąd uznał, że nie mógł on stanowić podstaw do przypisania przełożonemu powoda dopuszczania się względem powoda działań o charakterze mobbingu, gdyż czyny te obiektywne rzecz ujmując nie spełniały przesłanek o jakich mowa w art. 943 § 2 k.p. Zatem bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy pozostawała załączona do pozwu dokumentacja medyczna i zawarte w niej stanowisko lekarzy. W tym miejscu należy również podnieść, że dołączona do pozwu dokumentacja medyczna, mimo że zawarto w niej stwierdzenie, iż schorzenia powoda zostały rzekomo wywołane mobbingiem i konkluzja ta powtarza się kilkakrotnie, w żaden sposób nie uprawdopodobnia faktu, że powód doznał rozstroju zdrowia z powodu rzekomego stosowania mobbingu. Znamienne jest, że lekarz leczący I. P. sporządził opinię tylko w oparciu o spostrzeżenia i relacje samego powoda, co w ocenie strony pozwanej pozbawiło lekarza możliwości zweryfikowania, czy opis przedstawiany przez powoda jest pełny i czy faktycznie zgłaszane przez niego dolegliwości były spowodowane sytuacją w pracy. Poza faktem, że powód mógł powiedzieć lekarzom go leczącym o mobbingu jakiemu w jego przekonaniu był poddawany w miejscu pracy, w żaden sposób nie dowodzi to możliwości powiązania przyczynowego rzekomych działań o znamionach mobbingu ze złym samopoczuciem powoda.

Sąd wydający w niniejszej sprawie rozstrzygnięcie, wbrew stanowisku strony powodowej, nigdy nie twierdził, że cyt. „za stan zdrowia powoda odpowiada wrażliwość jego charakteru”.

Powód wielokrotnie w uzasadnieniu apelacji powtarza, że Sąd Rejonowy rzekomo próbuje przedstawiać powoda i G. M. (1) jako „starych przyjaciół”, z czego powód wyciąga w apelacji różnego rodzaju wnioski, w tym dotyczące oceny roszczeń powoda z punktu widzenia art. 94³ § 2 k.p. Tymczasem Sąd Rejonowy niczego takiego nie stwierdził.

W ocenie pozwanego oraz Sądu Rejonowego merytorycznych argumentów rzeczywiście powodowi brak. Okoliczności ujawnione w niniejszej sprawie aż nadto przekonują, że powód nie powoływałby się na powyższe w rzeczywistości incydentalne lub błahe okoliczności — przykładowo komentowanie wzrostu, ubioru czy fryzury, zarzut czytania gazety w pracy, zwracanie uwagi na odstępy między wierszami, użycia stwierdzenia „buńczuczna zapowiedź”, — jako mobbing, gdyby nie stres i problemy, jakie pojawiły się z początkiem roku 2013 roku. To wówczas miały miejsce wydarzenia w związku z którymi pojawiły się rzeczywiste problemy związane z spadkiem sprzedaży na rynku rosyjskim, za które odpowiedzialność ponosił powód. Nie można jednak nimi obciążać pracodawcy i to w sposób kwalifikujący jego postępowanie jako mobbing. Jak wykazano powyżej powód nie wykonywał swoich obowiązków w sposób dla Pracodawcy zadawalający, w związku z czym zaistniały podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie powoda. Takie oświadczenie nie mogło jednak być złożone powodowi z uwagi na to, iż korzystał on z ochrony wynikającej z art. 41 k.p. Niezadawalający stan spraw w jakim pozostawił powód udając się na zwolnienie lekarskie potwierdzili m.in. pracownicy, którzy go zastąpili. Natomiast bezpośrednio po zakończeniu okresu ochronnego Powód złożył wypowiedzenie powołując się na stosowany wobec niego mobbing, unikając w ten sposób ewentualnego rozwiązania umowy o pracę, również na podstawie art. 53 § 1 k.p.

W ocenie strony pozwanej jako bezpodstawne należało także ocenić podniesione w apelacji zarzuty naruszenia prawa materialnego. Strona powodowa podniosła w ramach apelacji zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego wskazując na to, iż Sąd Rejonowy w ogóle ich nie stosuje (art. 943 § 2 k.p.) albo niewłaściwie je stosuje (art. 6 kc w zw. z art. 300 k.p.).

Zarzuty te są zdaniem strony pozwanej chybione. Przede wszystkim, jak wynika z treści petitum apelacji, pierwszy z zarzutów jest konsekwencją zarzutów procesowych i polega na niezastosowaniu tego przepisu do odmiennie ustalonego stanu faktycznego, na podstawie innej (subiektywnej i korzystnej dla powoda) oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

W judykaturze i doktrynie prawa procesowego utrwalił się nie budzący wątpliwości pogląd, że zgodnie z zasadą kontradyktoryjności ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. Strony bowiem, a nie sąd są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i strony także ponoszą odpowiedzialność za jego wynik (por. poglądy Sądu Najwyższego wyrażone w licznych orzeczeniach dotyczących omawianej materii m.in. w uzasadnieniach wyroków wydanych w sprawach II UKN 33/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 251; II CKN 417/98, Prok. i Pr. 1999, nr 11-12, poz. 35; I CKN 415/99, LEX nr 83805; II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 662; II CKN 269/99, Prok. i Pr. 2000, nr 2, poz. 27). Także w systemie prawa materialnego funkcjonuje norma wynikająca z art. 6 k.c., w myśl której ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepisy kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nie zawierają przepisów modyfikujących powyższe reguły dowodzenia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności nie nakładają na Sąd obowiązku poszukiwania dowodów z własnej inicjatywy.

Powód w obszernym uzasadnieniu pozwu przytoczył szereg twierdzeń o faktach, uzasadniających w jego przekonaniu stosowanie wobec niego mobbingu oraz o powstałym na skutek tego uszczerbku na jego zdrowiu psychicznym. Żądał także zasądzenia zadośćuczynienia. Nie sposób jednak uznać, że w toku postępowania powód wykazał zasadność twierdzeń pozwu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do uznania, że mobbing rzeczywiście występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz przede wszystkim czy działania te miały na celu lub doprowadziły do zaniżonej oceny przydatności do pracy, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania go lub wyeliminowania z zespołu współpracowników powinny być oparte na obiektywnych kryteriach.

W ocenie strony pozwanej Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że powód nie wykazał, aby działania strony pozwanej wyczerpywały znamiona mobbingu. Twierdzenia powoda w toku postępowania albo nie zostały poparte żadnym materiałem dowodowym, albo przedstawiony przez powoda materiał nie pozwala, w przekonaniu sądu na uznanie, aby podejmowane wobec niego działania miały obiektywnie rzecz ujmując, charakter mobbingowy. Natomiast subiektywne odczucia powoda nie stanowią kryterium umożliwiającego zakwalifikowanie takiego działania strony pozwanej jako mobbingu.

W ocenie strony pozwanej Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że poczucie pokrzywdzenia, jakiemu powód dawał wielokrotnie wyraz w toku postępowania - nie ma oparcia w obiektywnych przesłankach. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Dla uznania bowiem określonego zachowania za mobbing z art. 94³ § 2 k.p. wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być oceniane za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika

Nadto o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie i przez dłuższy czas. Cechą mobbingu jest ciągłość oddziaływania na pracownika, która wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze jednorazowym. Tymczasem powód nie wykazał uporczywości ani długotrwałości działań

sprawcy czy sprawców (tj. G. M. (1) i M. A.). Wręcz przeciwnie, zdarzenia jakich powód żądał, aby uznać za noszące cechy mobbingu miały jednorazowy charakter i niejednokrotnie stanowiły żarty, które żadną miarą nie nosiły cech bezprawności. Nie można przy tym również powiedzieć, że działania G. M. (1) cechowały się uporczywością i długotrwałością w aspekcie czasowym. Zauważyć także należy, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika przez pracodawcę nie może być kwalifikowana jako mobbing. Nie można uznać, że jednorazowe zdarzenie podczas którego pracownik pozwanej podniesionym głosem krytykował powoda stanowiło działanie o charakterze mobbingu, tym bardziej że takie sytuacje nie zdarzały się wcześniej.

W ocenie strony pozwanej nie doszło zatem także do naruszenia art. 94³ § 2 k.p.

Odnosząc się natomiast do sformułowanego w pkt 6b petitum apelacji zarzutu dotyczącego naruszenia prawa materialnego w postaci art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. strona pozwana podkreśliła, że w przeprowadzonym w sprawie postępowaniu dowodowym powód nie wykazał - a to jego w całej rozciągłości obciąża ciężar dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) - aby strona pozwana dopuszczała się w stosunku do powoda działań o charakterze mobbingowym. Tymczasem, aby przyjąć możliwość domagania się od pracodawcy zadośćuczynienia za doznaną krzywdę konieczne jest udowodnienie łącznie trzech przesłanek: 1. Istnienia mobbingu zgodnie z definicją legalną tego zjawiska. 2. Wystąpienia po stronie powoda uszczerbku na zdrowiu 3. Istnienia związku przyczynowego między mobbingiem a konkretnym rozstrojem zdrowia. Powód nie udowodnił pierwszej z przesłanek a zatem badanie przez sąd czy wystąpiły kolejne było całkowicie zbędne.

Pełnomocnik pozwanej spółki w dalszej części odpowiedzi na apelację odniósł się do pozostałych zarzutów i twierdzeń powoda.

Wniosek ponowiony w apelacji o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych: lekarza psychiatry oraz psychologa na okoliczność stanu zdrowia powoda, stopnia pogorszenia się tego stanu podczas zatrudnienia powoda oraz o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej dokumentacji medycznej powoda na okoliczność trwającego złego stanu zdrowia powoda i przyczyn tego stanu, jest zdaniem strony pozwanej całkowicie bezzasadny. Został on bowiem zgłoszony przez powoda na okoliczność faktów, które w świetle poczynionych przez sąd pierwszej instancji prawidłowych ustaleń faktycznych nie mają jakiegokolwiek znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Zatem wniosek ten nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na treść art. 227 k.p.c. Pozwany przy tym przychylił się do stanowiska Sądu I instancji, iż przeprowadzenie tych dowodów spowodowałoby zwłokę w rozpoznaniu sprawy (art. 207 § 6 k.p.c.).

Nadto należy zwrócić uwagę, iż powód nie złożył (na podstawie art. 380 k.p.c.) wniosku o rozpoznanie przez Sąd Okręgowy postanowienia o oddaleniu przez Sąd Rejonowy wniosku dowodowego z opinii biegłych lekarza psychiatry i psychologa. Brak tegoż wniosku przemawia zatem przeciwko zmianie postanowienia Sądu Rejonowego i przeprowadzeniu wnioskowanych dowodów.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja okazała się być skuteczna w zakresie, w jakim zmierzała do uchylenia zaskarżonego orzeczenia. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszym postępowaniu doszło do nieważności postępowania.

Zgodnie z treścią art. 379 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi:

- 1) jeżeli droga sądowa była niedopuszczalna;
- 2) jeżeli strona nie miała zdolności sądowej lub procesowej, organu powołanego do jej reprezentowania lub przedstawiciela ustawowego, albo ***gdy pełnomocnik strony nie był należycie umocowany;***

3) jeżeli o to samo roszczenie między tymi samymi stronami toczy się sprawa wcześniej wszczęta albo jeżeli sprawa taka została już prawomocnie osądzona;

4) jeżeli skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa albo jeżeli w rozpoznaniu sprawy brał udział sędzia wyłączony z mocy ustawy;

5) jeżeli strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw;

6) jeżeli sąd rejonowy orzekł w sprawie, w której sąd okręgowy jest właściwy bez względu na wartość przedmiotu sporu.

W trakcie postępowania przed Sądem Rejonowym strona pozwana była reprezentowana przez adwokata W. G., który działał w oparciu o pełnomocnictwo z dnia 13 października 2014 r. W pełnomocnictwie przewidziano możliwość udzielenia pełnomocnictwa substytucyjnego (pełnomocnictwo – k. 136). Na rozprawie w dniu 20 marca 2015 r. (k. 248) w imieniu pozwanej spółki stawił się adwokat J. D., który oświadczył, że złoży pełnomocnictwo substytucyjne w terminie 3 dni. Sąd I instancji dopuścił adwokata J. D. do udziału w sprawie w charakterze pełnomocnika procesowego, zobowiązując go do złożenia dokumentu pełnomocnictwa procesowego w terminie 3 dni pod rygorem pominięcia czynności procesowych dokonanych na rozprawie w tym dniu. Na rozprawie przesłuchano świadka J. S.. Następnie rozprawa została odroczone do dnia 17 czerwca 2015 r. Do akt sprawy nie wpłynęło pełnomocnictwo substytucyjne dla adwokata J. D. ani do czasu zamknięcia rozprawy przed Sądem Rejonowym ani do dnia zamknięcia rozprawy przed Sądem Okręgowym. Sąd I instancji nie pominął czynności dokonanych z udziałem adwokata J. D. i nie powtórzył ich z udziałem prawidłowo ustanowionego pełnomocnika strony pozwanej.

W ocenie Sądu Okręgowego, spowodowało to nieważność postępowania na rozprawie w dniu 23 stycznia 2015 r.

Zgodnie z postanowieniem Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 11 września 2012 r. sygn.. akt V ACz 629/12 Postępowanie sądowe z udziałem osoby, która co prawda może być pełnomocnikiem w sprawie cywilnej, ale nie przedłożyła prawidłowego pełnomocnictwa (nawet gdy nie została wezwana do usunięcia tego braku w trybie art. 130 k.p.c.), dotknięte jest nieważnością w rozumieniu art. 379 k.p.c.

Natomiast zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 214 października 2013 r. sygn.. akt IV CZ 94/13 bez znaczenia dla dopuszczalności rozważania z urzędu przez sąd apelacyjny nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji jest to, która ze stron wniosła apelację. Kwestię tę sąd apelacyjny rozważa bez względu na to, którą ze stron dotknęły skutki nieważności.

Pełnomocnictwo jest oświadczeniem woli upoważniającym określoną osobę do działania w imieniu i ze skutkiem dla reprezentowanego. Z zasady granice umocowania pełnomocnika określa mocodawca w oświadczeniu o udzieleniu pełnomocnictwa (art. 96 k.c.). W wypadku pełnomocnictwa procesowego zakres umocowania określa ustawa (art. 91 k.p.c.), która nie wyklucza możliwości jego ograniczenia ani innych zmian zakresu umocowania, wymagających jednak ujęcia w treści pełnomocnictwa (art. 92 k.p.c.). Pełnomocnictwo procesowe kształtuje autonomiczny stosunek prawny, którego istotnym elementem jest stosunek zewnętrzny zachodzący pomiędzy pełnomocnikiem a sądem i drugą stroną procesu (uczestnikiem postępowania), normowany przepisami prawa procesowego o charakterze bezwzględnie obowiązującym. Pełnomocnictwo to wywołuje skutki tylko dla niego właściwe, a istotne warunki określające jego udzielenie wynikają z przepisów prawa procesowego.

Należyte umocowanie pełnomocnika procesowego jest zatem umocowaniem udzielonym zgodnie z przepisami kodeksu postępowania cywilnego o pełnomocnikach procesowych, w tym - z przepisami określającymi krąg podmiotów uprawnionych do występowania w takim charakterze. Trafny jest dominujący w orzecznictwie i piśmiennictwie pogląd, że nienależyte umocowanie pełnomocnika zachodzi zarówno wtedy, gdy jako pełnomocnik działa osoba nielegitymująca się pełnomocnictwem, jak i wtedy, gdy działa osoba, której strona udzieliła wprawdzie pełnomocnictwa, lecz z przyczyn prawnych nie może ona być pełnomocnikiem, gdyż nie należy do kręgu osób

mogących w danej sprawie być pełnomocnikiem procesowym (Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 8 lipca 2008 r. III CZP 154/07).

Możliwe jest potwierdzenie czynności dokonanych przed sądem przez osobę nie będącą pełnomocnikiem przez stronę. To stwierdzenie wymaga jednak istotnego zastrzeżenia. Jednoznaczne uznanie przez Sąd Najwyższy dopuszczalności zatwierdzenia przez stronę czynności nienależycie umocowanego pełnomocnika dotyczy tylko tej postaci nienależytego umocowania, która polega na działaniu osoby nielegitymującej się pełnomocnictwem, lecz mogącej być pełnomocnikiem procesowym. Jedynie we wcześniejszych orzeczeniach (por. uzasadnienia uchwał z dnia 20 grudnia 1968 r., III CZP 93/68, i z dnia 18 września 1992 r., III CZP 112/92) Sąd Najwyższy zrównywał pod tym względem obie postaci nienależytego umocowania.

W nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego nadal uznaje się za dopuszczalne zatwierdzanie czynności przez stronę, jednak już tylko w odniesieniu do działania osoby mogącej być pełnomocnikiem, a nielegitymującej się pełnomocnictwem udzielonym przez stronę (por. uzasadnienia postanowień z dnia 29 września 1998 r., II CKN 529/99, niepubl. i z dnia 18 listopada 2005 r., IV CZ 112/05, niepubl., wyroków z dnia 10 sierpnia 2000 r., IV CKN 1137/00, niepubl. oraz uchwały z dnia 28 lipca 2004 r., III CZP 32/04). Zasadnicza zmiana polega na tym, że obecnie Sąd Najwyższy odrzuca, wyraźnie i jednolicie, możliwość zatwierdzenia czynności dokonanych przez osobę niemogącą w świetle ustawy procesowej być pełnomocnikiem strony w postępowaniu cywilnym. Taki pogląd zdecydowanie przeważa też w nowszym piśmiennictwie.

W niniejszej sprawie ani strona, ani prawidłowo ustanowiony pełnomocnik strony pozwanej nie potwierdzili czynności przeprowadzonych z udziałem adwokata J. D..

Ponieważ w niniejszej sprawie część postępowania została dotknięta nieważnością, bowiem działający jako pełnomocnik strony pozwanej adwokat J. D. nie był należycie umocowany, to zgodnie z treścią art. 386 § 2 k.p.c. sąd drugiej instancji uchyła zaskarżony wyrok, znosi postępowanie w zakresie dotkniętym nieważnością i przekazuje sprawę sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd I instancji powtórzy czynności wykonane w dniu 23 stycznia 2015 r. i o ile zajdzie potrzeba przeprowadzi inne dowody, biorąc przy tym pod uwagę, że przy określaniu, czy Powód jest osobą nadwrażliwą, czy osobą o wyższym progu wrażliwości, koniecznym się wydaje zasięgnięcie wiadomości specjalnych, którymi dysponuje biegły. Przy wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału dowodowego niezbędnym również będzie udzielenie odpowiedzi czy do pogorszenia stanu zdrowia powoda doszło z przyczyn tkwiących w samym powodzie, czy z przyczyn zewnętrznych. O tym, czy przyczyny te były związane ze stresem związanym z wykonywaniem pracy, czy wynikającym z innych okoliczności, Sąd I instancji orzeknie na podstawie przedstawionych przez strony dowodów.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 386 § 2 k.p.c.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Marcin Graczyk SSO Włodzimierz Czechowicz