

Sygn. akt III APa 45/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Zbigniew Gwizdak
Sędziowie	SSA Tadeusz Szweda (spr.) SSA Krystyna Budzianowska
Protokolant	Beata Przewoźny

po rozpoznaniu w dniu 21 grudnia 2012r. w Katowicach

sprawy z powództwa A. T. (A. T.)

przeciwko (...) Spółce z o. o w W.

o zadośćuczynienie i odszkodowanie

na skutek apelacji powoda A. T., pozwanego (...) Spółki z o. o w W.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy w Katowicach

z dnia 2 maja 2012r. sygn. akt IX P 62/09

1.oddala apelację powoda,

2.z apelacji strony pozwanej uchyla zaskarżony wyrok w pkt 2,4,5,6,7 i w tym zakresie sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu Sądowi Pracy w Katowicach do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego,

3.oddala apelację pozwanego w pozostałym zakresie.

/-/ SSA T.Szweda /-/ SSA Z.Gwizdak /-/ SSA K.Budzianowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III APa 45/12

UZASADNIENIE

Powód A. T. domagał się, po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu, zasądzenia od pozwanego (...) sp. z o. o. w W. kwoty w wysokości 250.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania i zadośćuczynienia za mobbing, przy czym jak wskazał powód domagał się on zasądzenia tytułem odszkodowania kwoty 140.513 zł, a tytułem zadośćuczynienia kwoty 109.487 zł, co do obu roszczeń wraz z ustawowymi odsetkami, liczonymi od dnia 10 września 2009 r.

Żądania pozwu w zakresie zadośćuczynienia powód uzasadnił rozstrojem zdrowia potwierdzonym opiniami biegłych lekarzy powołanych w sprawie, a w zakresie odszkodowania utraconymi przez siebie zarobkami w okresie od stycznia 2009 r.

do 1 czerwca 2011 r. tj. do daty osiągnięcia wieku emerytalnego tj. 29 miesięcy po 7.873 zł oraz utraconą odprawą emerytalną w wysokości trzykrotności wynagrodzenia za pracę w kwocie 23.619 zł. Tak obliczone odszkodowanie powód pomniejszył o kwotę emerytury faktycznie przez niego pobieranej w okresie od marca 2009 r.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż mobbing miał polegać na zmianie miejsca pracy z K. do W. na zasadzie delegacji, powierzeniu nowego zakresu obowiązków niezgodnych z kwalifikacjami i dotychczas wykonywanymi czynnościami, bezzasadnym karaniu, zmuszaniu do posługiwania się technicznym językiem angielskim przy znajomości języka w stopniu podstawowym, niedostarczaniu odzieży roboczej, wydawaniu poleceń sprzecznych z prawem, nie przeprowadzeniu badań specjalistycznych do pracy na wysokości i w końcu na braku przydzielenia pracy przy nakazie codziennego stawiania się w pracy. Tego rodzaju działania pozwanego doprowadziły powoda do rozstroju zdrowia w postaci schorzeń kardiologicznych i psychicznych, w następstwie, czego przebywał na zwolnieniu lekarskim, a następnie rozwiązał z pozwanym umowę o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powoda kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany wskazał, iż zarzuty, na które powołuje się powód, są całkowicie bezpodstawne i nie znajdują uzasadnienia w relacjach, jakie miały miejsce między powodem a pozwanym w okresie, gdy był on pracownikiem pozwanej spółki, a w szczególności nie wykazują jakichkolwiek cech mobbingu. Pozwany podniósł, że jego działania jedynie w subiektywnym poczuciu powoda miały cechy mobbingu i wynikały w znacznym stopniu z samego zachowania i biernej postawy powoda do podejmowania zadań w pracy.

Wyrokiem z dnia 2 maja 2012 r. Sąd Okręgowy w Katowicach zasądził od pozwanej (...) sp. z o. o. w W. na rzecz powoda A. T. tytułem zadośćuczynienia kwotę 30.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 10 września 2009 r., zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem odszkodowania kwotę 112.860 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 10 września 2009 r., oddalił powództwo w pozostałej części, zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.638 tytułem kosztów procesu, zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.322 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Katowicach kwotę 436,78 zł oraz nakazał pobrać od powoda z zasądzonych na jego rzecz roszczenia na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Katowicach kwotę 2.264,51 zł.

Czyniąc ustalenia faktyczne Sąd I instancji wskazał, iż powód zatrudniony był w firmie (...) S.A. z siedzibą w W. od dnia 1 września 1996 r. do dnia 30 września 2006 r., a następnie po przejściu przez (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. pracował tam od dnia 1 października 2006 r. do dnia 1 stycznia 2007 r. Ostatecznie po przejściu w trybie art. 23¹ kp powód od dnia 2 stycznia 2007 roku zatrudniony był w (...) sp. z o. o. w W.. Powód pracował w K.. W dniu 1 października 2006 r. z uwagi na trudną sytuację finansową, pozwana spółka zaproponowała powodowi rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, na co nie wyraził zgody. Powód w czasie, gdy otrzymał od pozwanego propozycję rozwiązania umowy, znajdował się w okresie ochronnym, gdyż do osiągnięcia wieku emerytalnego brakowało jedynie 3,5 roku. Pozwany w odpowiedzi skierowanej do powoda w dniu

14 listopada 2007 r. oraz w odpowiedzi na pozew, wyraźnie przyznał chęć rozwiązania umowy o pracę, jak i wskazał na świadomość znajdowania się powoda w okresie ochronnym. Wobec nie zaakceptowania propozycji, pozwany postanowił o zmianie powodowi stanowiska pracy i oddelegowaniu bez terminu do nowego miejsca pracy w W.. Powód wyraził zgodę na delegację, mimo iż miejsce wykonywania pracy określone zostało przez pozwanego w piśmie z dnia 1 października 2006 roku i nie zostało zmienione, jako obszar K., do którego należeć będzie okrag 150 km od granic administracyjnych tego miasta. W istocie przeniesienie powoda do pracy w W. było zbyteczne, albowiem był tam zatrudniony pracownik na stanowisku elektryka, który był nawet zdziwiony tym, że powodowi zlecono pracę w W..

W dniu 17 grudnia 2007 r. powód rozpoczął pracę w W. na nowym stanowisku specjalisty ds. nadzoru. Delegacja wiązała się z koniecznością cotygodniowego dojeżdżania do miejsca wykonywania pracy pociągami z K. do W. i pobytu w W. od poniedziałku do piątku, co uwzględniając wiek powoda stanowiło znaczne utrudnienie. Zdawał jednak sobie sprawę z tego, że w tym wieku nie znajdzie innego zatrudnienia. Po zapoznaniu się z nowym zakresem obowiązków oraz po zrealizowaniu kilku zadań wraz z innym pracownikiem, powód wystąpił do pozwanego z prośbą o przekazanie nowego innego zakresu obowiązków zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Legitymował się wykształceniem wyższym inżynierskim z zakresu elektryki i do czasu zmiany miejsca pracy na zasadzie delegacji do W., zajmował stanowiska stosownie do jego kwalifikacji.

Do czasu oddelegowania zajmował się między innymi przyłączami elektroenergetycznymi, przygotowywaniem i finalizowaniem umów o takie przyłącza, kontrolą przyłączy elektrycznych, określaniem możliwości zasilania, ustalaniem zasad i warunków wykonania i finansowania przyłączy, zlecaniem i rozliczaniem prac budowlanych w zakresie branży elektrycznej, weryfikacją dokumentacji technicznej w zakresie tej branży, nadzorem inwestorskim w zakresie branży elektrycznej, wizytami na lokalizacji w ramach przeglądów technicznych.

Nowo powierzone stanowisko specjalisty ds. nadzoru wymagało od powoda kwalifikacji do pracy ze sprzętem telekomunikacyjnym, znajomości technicznego języka angielskiego oraz uprawnień do pracy na wysokości. W ramach powierzonych czynności musiał sporządzać harmonogramy kontroli stacji bazowych a następnie dokonywać kontroli tych stacji w zakresie telekomunikacyjnym między innymi poprzez kontrolowanie za pomocą sprzętu alpinistycznego masztów o wysokości 40 m. Zadania związane z kontrolą sprzętu wykraczały poza jego kwalifikacje.

Pozwany podniósł, że powód przy wypełnianiu ankiety personalnej w dniu 14 sierpnia 1996 r. nie zazaczył ograniczenia podjęcia i wykonywania pracy tylko w odniesieniu do specjalności elektrycznej, natomiast w opisie stanowiska z dnia 3 października 2006 r. wymieniono jako niezbędne uprawnienia dobrą znajomość technologii i rozwiązań stosowanych w telekomunikacji. Nie przyznając powodowi zadań niezgodnych z jego kwalifikacjami, pozwany wskazał, że działanie takie podjęte w dobrej wierze nie nosiło jakichkolwiek cech nagannych, a tym bardziej znamion mobbingu.

Powód wielokrotnie zwracał się do pozwanego z prośbą o wyjaśnienie problemu zmiany zakresu powierzonych czynności sygnalizując brak kompetencji do wykonywania tych czynności. Pozwany nie udzielił odpowiedzi na zadane pytania w przedmiocie zakresu obowiązków, jednakże skierował powoda na cykl szkoleń mających na celu podniesienie kwalifikacji poprzez nauczanie korzystania z narzędzi niezbędnych do pracy, sprzętu instalowanego w kontrolowanych stacjach i standardów instalacji oraz wprowadzania danych do systemu tzw. checklisty. Powód odbył dwudniowe pogładowe szkolenie polegające na kontroli stacji, które nie wniosło nic w poszerzenie umiejętności.

Pozwany przy zlecaniu zadań w zakresie sporządzania harmonogramu kontroli stacji nie określał precyzyjnie lokalizacji tych stacji ani nie udostępniał powodowi systemu namierzania GPS, co uniemożliwiało poprawne sporządzenie takiego harmonogramu. Pozwany wskazywał, że do lokalizacji wystarczy mapa internetowa, a podawanie dokładnych kodów pocztowych nie jest konieczne, gdyż wszystkie miejscowości mieszczą się w rejonie W.. Ponadto powód mógł się konsultować z pracownikami jego działu lub z przedstawicielem firmy, która budowała stacje.

Pomimo przydziału samochodu służbowego powodowi ograniczono możliwość korzystania z niego, gdyż nakazywano mu pozostawianie samochodu pod miejscem pracy w W.. Powód nie mógł zabierać samochodu do K. celem przewiezienia worków ze sprzętem do wspinania się po masztach, który łącznie z rzeczami osobistymi powoda, odzieżą roboczą, sprzętem ratowniczym i przyrządami pomiarowymi ważył, zgodnie z oceną powoda,

24 kilogramy. Pozwany w odpowiedzi na pozew wskazywał, że worek taki ważył 9 kilogramów, a powód mógł swobodnie korzystać z samochodu służbowego tylko dla celów służbowych i w godzinach pracy. Ponadto pozwany wskazywał, że powód w 2007 i 2008 roku nie miał obowiązku przewożenia jakiegokolwiek aparatury pomiarowej i nigdy nie zgłaszał problemu z przewiezieniem aparatury pomiarowej z K. do W.. Pozwany wyjaśniał ponadto, że powód mógł poprosić osoby z biura (...)

o przewiezienie do W. sprzętu, albo skorzystać z taksówki celem dojazdu do dworców i do miejsca pracy

Powód z tytułu niewykonania zleconego zadania tj. harmonogramu w terminie, otrzymał od pozwanego karę porządkową w postaci nagany. Polecenie służbowe wykonania harmonogramu powód otrzymał w dniu 2 stycznia 2008 r. o godzinie 16:30 za pomocą wiadomości e-mail będąc na delegacji w W., z terminem do wykonania na dzień 3 stycznia 2008 r. Powód na stałe mieszkał w K. i dojeżdżał raz w tygodniu do wyznaczonego miejsca delegacji w W., co znacznie utrudniło wykonanie zadania

w tak krótkim czasie. Ponadto lista miejscowości nie zawierała precyzyjnie oznaczonych lokalizacji stacji, wobec czego wniósł odwołanie do Sądu od nałożonej kary nagany.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2011 r. uchylił nałożoną na powoda karę nagany, ale jak to wynikało z uzasadnienia tegoż wyroku z przyczyn formalnych, a nie merytorycznych.

Pozwany wysyłał powodowi informacje w języku angielskim, a nadto polecał mu posługiwać się instrukcją do przeprowadzania kontroli urządzeń stacji sporządzoną w całości w technicznym specjalistycznym języku angielskim tzw. Telecom Implementation Assessment Checklist oraz wprowadzać informacje do bazy danych w języku angielskim. Znajomość języka angielskiego powód określa jako podstawową, komunikatywną gdyż stwierdza, że mówi jedynie potocznie, zna język angielski jedynie w stopniu niewielkim.

Pozwany w odpowiedzi na pozew i w kolejnych pismach procesowych wskazywał, że do tego typu czynności wystarczy znajomość wręcz elementarna języka angielskiego, umożliwiającą skorzystanie ze słownika angielsko-polskiego. Formularz check listy nie operuje przesadnie technicznym językiem angielskim, a większość terminów w nim użytych powinna być znana przeciętnemu użytkownikowi komputera. Ponadto pozwany podnosi,

że nigdy nie zakazywał lub uniemożliwiał powodowi uczenia się tego języka.

W związku z wykonywanymi obowiązkami powodowi nie przydzielono odzieży roboczej, tak jak pozostałym pracownikom. Nakaz korzystania z odzieży roboczej skierowany był do wszystkich inspektorów nadzoru. Powód wielokrotnie wskazywał, że musi korzystać

z własnych ubrań przy wykonywaniu pracy. Kontrola taka niejednokrotnie dokonywana była w ciężkich warunkach (błoto, śnieg, śmieci), jednocześnie przy konieczności wchodzenia na maszty stacji. Protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzonej w dniach 7 i 12 lutego 2008 r. wykazał, że w aktach osobowych powoda brak jest dokumentu potwierdzającego odbycie szkolenia okresowego z zakresu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz że pozwany pracodawca nie przedłożył żadnych dokumentów, z których wynikałoby, aby powodowi przydzielono odzież roboczą lub wypłacono ekwiwalent za korzystanie z własnej odzieży roboczej. Powód po wystąpieniu do PIP z dnia 26 lutego

2008 r. ostatecznie w maju 2008 roku otrzymał od pozwanego rekompensatę z tytułu zużytej do tej pory odzieży. Ponadto pozwany wskazał powodowi adresy sklepów, w których może zakupić niezbędną odzież roboczą. Z uwagi na problemy w doborze rozmiarów w sklepach pozwany zaproponował samodzielnie zakup dla powoda odzieży i zwrócił się z prośbą

o podanie rozmiarów powoda. Wobec tego powód wskazał swoje wymiary, natomiast wyraził chęć uczestniczenia w dokonywaniu takich zakupów wskazując, że odzież taka musi być dobrze dopasowana i wszelkie niedociągnięcia będą przeszkadzały- głównie w pracy na masztach. Długotrwałe rozmowy doprowadziły ostatecznie do sfinalizowania kwestii odzieży roboczej w maju 2008 roku.

Pozwany uniemożliwił powodowi zrealizowanie urlopu w trybie art. 167² kp.

Od marca 2008 r. powód zauważył znaczne zmniejszenie przydzielanych zadań, wobec czego kierował do przełożonych wiadomości e-mail z prośbą o przydzielenie nowych zadań do wykonania. W okresie od 3 do 8 kwietnia 2008 r. i 13 maja 2008 r. powód otrzymał zadanie przeprowadzenia kontroli 5 obiektów w zakresie zadań z branży energetycznej. W zamiarze zlecenia powodowi zadań bliższych do tych na poprzednim stanowisku elektroenergetyka, pozwany dopiero w dniu 16 czerwca 2008 r. jako jedno z nowych zadań nakazał realizowanie przyłączy elektroenergetycznych. Zadania powoda miały na celu wspieranie działań elektryka A. W.. Jednakże zawieranie umów o przyłączenie wymagało od powoda posiadania pełnomocnictwa od Zarządu uprawniającego do dokonywania takich czynności. Pozwany w takiej sytuacji zalecił powodowi posługiwanie się imiennymi pełnomocnictwami innych osób. Pozwany wskazał, że z wydruków rejestru czasu pracy tzw. WTR powoda za okres od 2 stycznia 2008 r. do dnia 24 lipca 2008 r., wynikało, że powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód istotnie miał nakaz od pozwanego codziennego stawiania się do pracy w W., dlatego w rozliczeniach czasu pracy widniało jego przebywanie w miejscu pracy, a tym samym gotowość do pracy, jednakże w tym czasie albo wcale nie wykonywał żadnych zadań albo wykonywał, ale nielicznie tylko wtedy, gdy zostały mu powierzone.

Wobec niemożliwości znalezienia porozumienia z pozwanym w kwestiach dotyczących jego zakresu obowiązków, miejsca wykonywania pracy, wymagań odnośnie znajomości języka angielskiego, powód zmuszony był wystąpić do pozwanego z oficjalnym pismem oraz interweniować kilkakrotnie w Państwowej Inspekcji Pracy celem uzyskania odpowiedzi na zadawane pytania.

Pozwany wskazywał, że wobec licznych zastrzeżeń powoda, podejmował starania, by zapewnić mu pracę zgodną z jego oczekiwaniami, a ponadto podniósł, że aby zapewnić efektywne wykorzystanie umiejętności i czasu pracy, w kolejnym etapie podjął działania

w celu skierowania powoda do odpowiedniego projektu. Efektem tych działań było wyznaczenie nowego przełożonego oraz przypisanie powodowi zadań z projektu (...)

w nowym zespole. Powód od 19 czerwca 2008 r. miał pracować samodzielnie w ramach nowego projektu i realizować zadania z zakresu elektroenergetyki. Atmosfera w pracy spowodowana stosowaniem przez pracodawcę mobbingu doprowadziła go do rozstroju zdrowia. Przed przeniesieniem do W. kondycja fizyczna powoda była dobra.

Powód w dniu 18 czerwca 2008 roku zgłosił się do Przychodni (...) w W. na konsultację, w wyniku której rozpoznano nadciśnienie tętnicze i zalecono diagnostykę - echo serca oraz przeprowadzenie badań - oceny przydatności do wykonywania pracy na wysokości. W dniu 20 czerwca 2008 r. powód uzyskał zaświadczenie uprawniające go do pracy na wysokości.

W następstwie problemów z sercem, które nastąpiły już w dniu 25 czerwca 2008 r., otrzymał zwolnienie lekarskie, na którym przebywał do grudnia 2008 roku. Musi brać leki do końca życia w modyfikowanych dawkach, konieczna jest także ciągła kontrola w ramach wizyt lekarskich w przychodni.

W dniu 14 sierpnia 2008 roku wobec zaburzeń psychicznych zgłosił się do poradni psychiatrycznej, gdzie uzyskał opiekę lekarską i pomoc w zakresie zapisania środków psychotropowych. Zastosowano lek A. o działaniu przedwiekowym

i przeciwdepresyjnym. W dniu 11 grudnia 2008 roku wobec ciągle pogarszającego się stanu zdrowia powód trafił do Szpitalnego Oddziału Ratunkowego ZOZ (...) w K..

W rozpoznaniu stwierdzono napadowe migotanie przedsionków i nadciśnienie tętnicze.

Biegli lekarze badający powoda w toku postępowania przed Sądem Okręgowym rozpoznali nadciśnienie tętnicze oraz zaburzenia adaptacyjne depresyjno-lękowe. Schorzenia te zostały u powoda pogłębione na skutek silnego stresu, w jakim żył.

Wobec szykan kierowanych wcześniej w stosunku do niego, a w następstwie tego wobec spowodowanego rozstroju zdrowia, zmuszony był w dniu 19 grudnia 2008 r. skierować do pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym wskazał, że z dniem 29 grudnia 2008 r. rozwiązuje umowę o pracę, a jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podał mobbing.

Dokonując rozważań prawnych Sąd I instancji wskazał, że roszczenia powoda należy uznać za zasadne.

Jak podkreślił Sąd Okręgowy, praca powierzona powodowi w W. nie odpowiadała jego kwalifikacjom, a intencją pozwanego było wyeliminowanie z grona współpracowników, gdyż zachodziła możliwość rozwiązania ze strony powoda stosunku pracy ze względu na niedogodności, jakim była praca w ciągu tygodnia poza miejscem zamieszkania powoda i poza miejscem świadczenia pracy określonym w umowie o pracę.

Po oddelegowaniu do pracy w W., powód otrzymywał od pozwanego zadania do wykonania, które nie były zgodne z jego kompetencjami. Sąd meriti podkreślił przy tym, że pracownik zajmujący się zadaniami z zakresu elektryczności nie jest w stanie bez dłuższego wcześniejszego przygotowania wykonywać zadań z zakresu telekomunikacji. Powód nie miał ani wykształcenia telekomunikacyjnego, ani uprawnień zawodowych, ani doświadczenia zawodowego do wykonywania tych prac, o czym świadczyło i to, że dopiero w kwietniu 2008 r. pozwany powierzył mu prace z zakresu jego kompetencji, które w istocie wykonane zostały w ciągu kilku dni, a dopiero od 19 czerwca 2008 r. miał brać udział w pracach zespołu dotyczących projektu (...), które odpowiadałyby jego kwalifikacjom zawodowym, lecz jak się okazało nie miał z kolei stosownych pełnomocnictw do wykonywania tego typu pracy. Sąd Okręgowy zaakcentował przy tym, że powód miał dokonywać kontroli jakości stacji pod względem elektrycznym i telekomunikacyjnym, bo w W. nie było żadnego wolnego pracownika, który te prace miałby wykonywać w sytuacji, gdy świadek A. W. zeznał, że był zdziwiony tym, że powoda wysłano do W., albowiem świadek był tam elektrykiem i nie było konieczności zatrudniania kolejnego. W końcu to przecież na prośby powoda pozwany począwszy od 19 czerwca 2008 r. przydzielił mu zadanie zgodnie z jego wykształceniem - realizowanie przyłączy, jednakże z uwagi na brak pełnomocnictw do zawierania umów powód nie mógł tego zadania wykonywać. Nakazywanie przez pozwanego powodowi posługiwania się imiennymi pełnomocnictwami innych pracowników Sąd a quo uznał za co najmniej naganne.

W późniejszym czasie powód przestał dostawać jakiegokolwiek zadania. Zmuszony był do cotygodniowego dojeżdżania do W. i pozbawiony był możliwości wykazania swoich umiejętności w pracy. Sąd I instancji wskazał przy tym, iż można także twierdzić, że mogło to mieć na celu wyeliminowanie go z zespołu pracowników. Takie działania pracodawcy polegające na ustawicznym wywoływaniu u powoda poczucia, że nie jest w tej pracy przydatny, spowodowały, że powód doznał nie tylko rozstroju zdrowia, co zmusiło go do korzystania z porad specjalistów, ale również została zachwiana jego pewność siebie, wiara we własne siły.

Działanie pozwanego w ocenie Sądu Okręgowego miało także na celu poniżenie oraz ośmieszenie pracownika. Pozwany przez długi czas nie dostarczał powodowi jako jedynemu w pozwanej spółce odzieży roboczej, w wyniku czego powód musiał sam dbać o odzież, w szczególności o tą niezbędną do wchodzenia na maszty.

Kolejnym przykładem mobbingu było, w ocenie Sądu Okręgowego, zlecenie powodowi posługiwania się technicznym językiem angielskim, które zmuszało do proszenia o pomoc współpracowników, a co potęgowało ich negatywne odczucia. Powód podał, że taka sytuacja była dla niego bardzo stresująca. Nie zasługują przy tym na uwzględnienie argumenty pozwanego, że powód przy odrobinie chęci mógł przetłumaczyć check listy przy zastosowaniu słownika. Znał język angielski na poziomie komunikatywnym,

co wynikało choćby z dokumentów z akt osobowych. W świetle doświadczenia życiowego oczywistym było, że taka znajomość nie pozwalała na posługiwanie się językiem angielskim w zakresie technicznym.

Sąd meriti stwierdził także, iż działania pozwanego wywołały obniżenie oceny przydatności do pracy. Powód wskazał, iż taki charakter miało domaganie się przez pozwanego podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w czasie gdy był

w okresie ochronnym przed emeryturą, jak również zdawał sobie sprawę, że w swoim wieku nie znajdzie zatrudnienia. Powyższe potwierdza także sytuacja, w której znalazł się -oddelegowany do W. do pracy w warunkach nie odpowiadających jego kondycji fizycznej z uwagi na wiek (62 lata) oraz obowiązkiem wykonywania zadań wykraczających poza jego kompetencje. Zmuszany był do wchodzenia na maszty o wysokości 40 metrów, celem sprawdzania stanu urządzeń, co więcej urządzeń, których funkcjonowania nie znał.

Z wykształcenia jest elektrykiem, stąd nakazanie sporządzania raportów stanu urządzeń telekomunikacyjnych Sąd Okręgowy uznał za działanie pozwanego mające cechy mobbingu.

Pozwany zlecił powodowi wystąpienie o urlop na żądanie drogą formalną za pomocą firmowych narzędzi komputerowych (easy Office), którymi w czasie weekendu nie dysponował, gdyż nie posiadał dostępu do komputera służbowego. Wobec tego zmuszony był zrezygnować z urlopu. Pozwany w odpowiedzi na pozew oświadczył, że taki sposób składania wniosków urlopowych jest obowiązującą u niego procedurą. Choć odmiennych okoliczności powód nie wykazał, to w ocenie Sądu I instancji żądanie pozwanego, by powód wystąpił o urlop na żądanie drogą formalną za pomocą firmowych narzędzi komputerowych (easy Office) miało na celu jego upokorzenie, albowiem oczywistym jest, że potrzeba skorzystania z urlopu na żądanie jest nieprzewidywalna, a zatem może powstać również w momencie, gdy pracownik nie ma dostępu do komputera służbowego. Z tego względu w kontekście innych mobbingowych zachowań pozwanego Sąd a quo uznał również i warunki stawiane powodowi, co do uzyskania przez niego urlopu na żądanie za przejaw mobbingu.

Pozwany nie dbał o skierowanie go na przeprowadzenie badań specjalistycznych do pracy na wysokości, ani na szkolenie bhp, które to zaniedbania przez pozwanego należy ocenić negatywnie w świetle przepisów Kodeksu pracy. Powyższe potwierdziła kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona u pozwanego w wyniku wystąpienia powoda.

Tym jednak faktom Sąd Okręgowy nie przypisał mobbingowego charakteru.

Wobec szykan kierowanych wcześniej w stosunku do powoda, a w następstwie tego wobec spowodowanego rozstroju zdrowia, zmuszony był w dniu 19 grudnia 2008 roku skierować do pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym wskazał, że z dniem 29 grudnia 2008r. rozwiązuje umowę o pracę, a jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podał mobbing.

Oceniając zgłoszone żądanie zasądzenia zadośćuczynienia Sąd I instancji podkreślił, że zgłoszone przez powoda roszczenie o zadośćuczynienie jest rażąco wygórowane.

Sąd Okręgowy uznał, że odpowiednią kwotą zadośćuczynienia będzie 30.000 zł stanowiące w istocie trzykrotne wynagrodzenie powoda. Jak wskazał Sąd I instancji kwotę tę ustalił biorąc pod uwagę wiek powoda, czas trwania i częstotliwość mobbingu, czas trwania jego cierpień, konieczność podjęcia leczenia - psychoterapii mogącej trwać do roku oraz bardzo dobrą sytuację ekonomiczną - organizacyjną pozwanego. Z drugiej strony Sąd miał na względzie zdolność do pracy, gdyż w konsekwencji i tak od marca 2009 r. nie pozostawał aktywny zawodowo, nabywając prawo do wcześniejszej emerytury, a zatem ograniczenia w pełnieniu przez niego ról społecznych w związku ze schorzeniem psychicznym, na które zwracali uwagę biegli nie były dotkliwe, zaś przy chorobie serca aktywność zawodowa nie jest wyłączona, a jedynie ograniczona.

Odnośnie odszkodowania Sąd Okręgowy zważył, że zasadnym i udowodnionym będzie zasądzenie kwoty 112.860 zł, zaznaczając jednocześnie, że powód w niczym nie uprawniony sposób do wysokości szkody zaliczył utraconą premię, która miała charakter uznaniowy, a czego powód nie zakwestionował. Tym samym w ocenie Sądu meriti należało

przyjąć, że wobec rozwiązania przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia wskutek stosowania względem niego mobbingu, co zostało wyartykułowane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy, należy mu się odszkodowanie w kwocie utraconego zarobku w wysokości 7.051 zł miesięcznie, bez premii za okres od stycznia 2009 r. do daty nabycia prawa do emerytury ze względu na wiek pomniejszonej o kwotę uzyskiwanej od marca 2009 r. wcześniejszej emerytury.

Powyższy wyrok zaskarżyły apelacją obie strony sporu.

We wniesionej apelacji pozwany zaskarżył w całości wyrok Sądu I instancji, zarzucając temu orzeczeniu niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, co miało istotny wpływ na wynik sprawy. Jako przepisy naruszone zaskarżonym wyrokiem pozwany wskazał:

- art. 3, art. 232, art. 236, art. 278 kpc i 279 kpc w zw. z art. 162 kpc poprzez niewydanie przez Sąd pierwszej instancji postanowienia o dopuszczeniu dowodu z opinii sądowej psychiatryczno-psychologicznej i w konsekwencji oparcie zaskarżonego wyroku na dowodzie niewskazanym przez strony postępowania, bez wysłuchania wniosków stron co do liczby biegłych i ich wyboru, a także niedopuszczonym przez Sąd z urzędu właściwym postanowieniem, tj. w sposób sprzeczny z zasadą prawdy materialnej, kontradiktoryjności postępowania i zasad prowadzenia dowodu z opinii biegłego;

- naruszenie art. 286 kpc w zw. art. 278 i art. 279 kpc poprzez dopuszczenie przez Sąd I instancji dowodu z uzupełniającej opinii psychologiczno-psychiatrycznej A. K. i M. D. na okoliczność schorzeń psychiatrycznych rozpoznanych u powoda oraz ich etiologii, podczas gdy dowód taki był niedopuszczalny z uwagi na brak opinii biegłego czy biegłych sądowych, która miałaby podlegać uzupełnieniu; - naruszenie art. 278 kpc poprzez dokonanie przez Sąd I instancji samodzielnej oceny „wrażliwości” powoda z perspektywy obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej w oparciu

o „sposób składania [przez powoda] zeznań w niniejszej sprawie”, z zupełnym pominięciem uwag poczynionych w tej mierze w treści ekspertyzy przedłożonej

w sprawie - uznanej przez Sąd pierwszej instancji za rzetelną i fachową, podczas gdy wiadomości specjalne w tej mierze były niezbędne do miarodajnej oceny zasadności roszczeń powoda, dokonanie przez Sąd I instancji samodzielnej oceny „użyteczności” testów Rorschacha i testu „Drzewa”, w tym na podstawie artykułu w tygodniku „Polityka”, podczas gdy wiadomości specjalne były niezbędne do miarodajnej oceny metodologicznej skuteczności i przydatności takich testów dla stwierdzenia okoliczności objętych punktem 2 postanowienia Sądu pierwszej instancji z dnia 7 lipca 2011 r.;

- naruszenie art. 236 i art. 217 § 1 i 2 kpc w zw. z art. 354 kpc poprzez niewydanie formalnego postanowienia o odmowie dopuszczenia czy pominięciu dowodu z dodatkowej opinii biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii (przy uwzględnieniu biegłych wskazanych przez pozwaną) na okoliczności objęte punktem 2 postanowienia Sądu I instancji z dnia 7 lipca 2011 r., o co pozwana wносиła w piśmie procesowym z dnia 11 kwietnia 2012 r., podczas gdy dowód taki był niezbędny z uwagi na rażące błędy i nieścisłości widoczne

w teście ekspertyzy, które podważają jej wiarygodność zwłaszcza z uwagi na brak fachowości, niemożność udowodnienia za pomocą innego dowodu niż za pomocą dodatkowej opinii innych biegłych sądowych błędów i uchybień ekspertyzy przedłożonej do akt niniejszej sprawy;

- naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przyjęcie w treści rozważań Sądu, iż „powód wskazuje, że pozwany przez długi czas nie dostarczał powodowi jako jedynemu w pozwanej spółce odzieży roboczej, w wyniku czego powód musiał sam dbać o odzież, w szczególności o tę niezbędną do wchodzenia na maszty”, przy czym Sąd I instancji nie wskazał czy jest to fakt uznany za udowodniony, jak również przyczyn, dla których zupełnie pominął inne dowody zgromadzone w tej mierze;

- sprzeczność istotnych ustaleń Sadu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, co miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób wybiórczy, nieracjonalny, a także nielogicznie oraz sprzecznie z treścią dowodów, a w konsekwencji przyjęcie, że przez cały czas wykonywania pracy w nowym miejscu pracy stosowano względem powoda praktyki mobbingowe, podczas gdy choćby tylko z zeznań świadków - powołanych przez powoda - wynika, iż względem powoda nie stosowano mobbingu; oddelegowanie powoda do pracy w W. nosiło znamiona mobbingu, podczas gdy pozwana była uprawniona do zmiany miejsca pracy powodowi i zaoferowała powodowi formę delegacji jako znacznie korzystniejszą dla powoda niż zmiana miejsca pracy, na co powód wyraził zgodę; zadania powierzone powodowi do wykonania

w W. nie odpowiadały jego kompetencjom oraz, że powód nie był w stanie wykonać powierzonych mu zadań, podczas gdy zgromadzone w sprawie dowody wskazują w sposób nie budzący żadnych wątpliwości, że pozwana nie nakazywała powodowi wykonywania pracy niezgodnej z kompetencjami powoda, w szczególności zaś takiej, której powód nie byłby w stanie wykonać;

- pozwana nakazywała powodowi posługiwanie się imiennymi pełnomocnictwami innych pracowników, podczas gdy powód w ramach powierzanych mu zadań nie był uprawniony do działania w imieniu i na rzecz pozwanej, w tym w szczególności do zawierania jakichkolwiek umów, w związku z czym zarząd pozwanej spółki nie udzielił osobnych pełnomocnictw dla powoda;

- „w późniejszym czasie powód przestał dostawać jakiegokolwiek zadania” od pracodawcy, co miało na celu ośmieszenie albo poniżenie powoda, a o czym świadczą mające nieprawidłowości stwierdzone w sposobie wypełniania przez powoda rejestru czasu pracy

u pozwanej - powód nie wypełniał rubryki „opis pracy” oraz w istocie zrównanie niewypełniania przez powoda rubryki „opis pracy” w rejestrze czasu pracy

z nieprzydzielaniem powodowi zadań do wykonania, podczas gdy powód twierdzi,

iż pracy nie przydzielano mu w okresie od marca 2008 r. do czerwca 2009 r., co zresztą stoi

w oczywistej sprzeczności z rejestrem czasu pracy sporządzonym osobiście przez powoda - powód wpisywał czas pracy przeznaczony na konkretne projekty, powód nie wypełniał rubryki „opis pracy” także w okresach, kiedy - jak twierdzi

- przydzielano mu zadania,

tj. w styczniu czy w lutym; zeznania świadków powołanych przez powoda wskazują,

iż pozwana - mimo postawy prezentowanej przez powoda i własnych trudności organizacyjnych (pozwana przejmowała wówczas pracowników z firm (...) SA, (...) Sp. z o.o. oraz N.) - podjął wszelkie należyte starania w celu przydzielenia powodowi zadań zgodnych z jego kwalifikacjami, po uwzględnieniu zastrzeżeń i zarzutów powoda;

- „przykładem mobbingu było zlecenie powodowi posługiwanie się technicznym językiem angielskim, które zmuszało powoda do proszenia o pomoc współpracowników,

a co potęgowało ich negatywne odczucia względem powoda” oraz, że w świetle doświadczenia życiowego oczywistym jest, że komunikatywna znajomość języka angielskiego nie pozwalała powodowi na posługiwanie się językiem technicznym, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód nie zwracał się do współpracowników o jakąkolwiek pomoc (fakt przyznany przez powoda) oraz nie wynika, jakoby pracownicy pozwanej mieli jakiegokolwiek negatywne odczucia względem powoda; praca powoda nie wymagała posługiwanie się skomplikowanymi materiałami w języku angielskim, a jedynie na obsłudze programu komputerowego dotyczącego raportowania

i wprowadzania danych oraz zaznaczanie określonych pozycji na tzw. check - liście; niezależnie jednak od powyższego powód nie raportował ani też nie wprowadzał danych na podstawie tzw. check - listy, a jedynie przysyłał swoje uwagi w języku polskim do innego pracownika, który dokonywał ich wprowadzenia poprzez zaznaczenie określonych pozycji na tzw. check — liście;

- pozwana zleciła powodowi wystąpienie o urlop na żądanie drogą formalną za pomocą firmowych narzędzi komputerowych (easy Office), którymi powód

w czasie weekendu nie dysponował, gdyż nie posiadał dostępu do komputera służbowego, wobec czego powód zmuszony był zrezygnować z urlopu, podczas gdy powód wystąpił o urlop w poniedziałek a nie w weekend, posiadał dostęp do komputera i nie podał ilości dni urlopu na żądanie, i ostatecznie sam zrezygnował z urlopu, a procedura składania wniosków urlopowych dotyczy wszystkich pracowników pozwanej.

Zarzucając zaskarżonemu wyrokowi obrazę przepisów prawa materialnego pozwany wskazał na przepisy:

- art. 94³ § 3 kp w zw. z art. 300 kp oraz w zw. z art. 444 i art. 445 kc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na pominięciu szeregu istotnych okoliczności mających znaczenie dla ustalenia wysokości zadośćuczynienia w kwocie „odpowiedniej” – mimo, że Sąd I instancji wskazał na okoliczności, jakie winny być brane pod uwagę przy ustalaniu odpowiedniej kwoty zadośćuczynienia i w przeważającej mierze okoliczności

te ustalił - co w konsekwencji doprowadziło do przyznania powodowi zadośćuczynienia w kwocie rażąco wygórowanej;

- art. 94³ § 3 w zw. z art. 300 kp oraz w zw. z art. 444 i art. 445 kc poprzez jego błędne zastosowanie i przyznanie powodowi zadośćuczynienia z tytułu rozstroju zdrowia także

w zakresie choroby serca, podczas gdy z opinii biegłego wynika, iż stres nasilił objawy chorobowe nadciśnienia tętniczego, „lecz nie był przyczyną choroby serca u powoda, która jest schorzeniem samoistnym”, na które powód cierpi od przeszło 15 lat;

- art. 94³ § 4 w zw. z art. 300 kp oraz w zw. z art. 361 § 1 i § 2, art. 415 kc poprzez ich niezastosowanie, polegające na przyjęciu przez Sąd pierwszej instancji, iż powodowi przysługuje w niniejszej sprawie odszkodowanie w wysokości równej wynagrodzeniu, jakie powód otrzymywałby u pozwanej aż do przejścia na emeryturę, którą to kwotę Sąd pomniejszył o kwotę emerytury otrzymywanej przez powoda od marca 2009 r. tj. - w ocenie pozwanej - swoistej renty za utratę „szansy” przejścia na emeryturę z chwilą osiągnięcia pełnego wieku emerytalnego, co jest nieuzasadnione tym bardziej, iż powód zachował zdolność do wykonywania pracy;

- utrata uprawnienia do odprawy emerytalnej stanowi o szkodzie powoda, która winna zostać wyrównana w ramach odszkodowania na zasadzie art. 94³ § 4 kp, mimo że szkoda taka nie jest normalnym następstwem rozwiązania umowy o pracę z tytułu mobbingu, tym bardziej,

iż powód zachował zdolność do wykonywania pracy.

Wskazując na te zarzuty pozwany wniósł o uwzględnienie apelacji i zmianę zaskarżonego wyroku przez Sąd II instancji oraz orzeczenie odmiennie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości, jako oczywiście bezzasadnego albo uchylene zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za obie instancje według norm prawem przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Ponadto - w związku z zarzutami niewyjaśnienia wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek obrazy art. 3, art. 232, art. 236, art. 278,

art. 279 kpc, (w zw. z art. 162 kpc), art. 286 w zw. z art. 278 i art. 279 kpc, art. 278 kpc,

art. 236 i art. 217 kpc w zw. z art. 354 kpc pozwany wniósł o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dodatkowej opinii innych biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii na okoliczność, czy powód cierpi na schorzenia psychiatryczne i od jakiego czasu, a jeżeli tak

to jaka jest etiologia tych schorzeń, a w szczególności, czy są to schorzenia samoistne, czy też wpływ na ich powstanie lub rozwój mógł mieć stosowany - w ocenie powoda - względem niego przez pracodawcę mobbing, wskazując przy tym, iż z uwagi na specyfikę takich badań, w ocenie pozwanej uzasadniony jest wybór biegłych pracujących w Ośrodkach Akademickich czy Klinkach Psychiatrycznych poza obszarem K. lub też biegłych z Instytutu Ekspertyz Sądowych w K..

Uzasadniając apelację pozwany wskazał, odnosząc się do zarzutów niewyjaśnienia wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek obrazy art. 3, art. 232, art. 236, art. 278, art. 279 kpc, (w zw. z art. 162 kpc), że postanowieniem

z dnia 7 lipca 2011 r. Sąd pierwszej instancji dopuścił dowód z opinii biegłego lekarza psychiatry M. D. na okoliczność czy powód cierpi na schorzenia psychiatryczne i od jakiego czasu, a jeżeli tak to jaka jest etiologia schorzeń, a w szczególności czy są to schorzenia samoistne czy też wpływ na ich powstanie czy rozwój mógł mieć stosowany - w ocenie powoda - względem niego przez pracodawcę mobbing. Opinię tę powołany przez Sąd biegły wydać miał na podstawie akt sprawy i zgromadzonej

w nich dokumentacji lekarskiej powoda, jak również na podstawie oględzin lekarskich powoda. Tymczasem, w dniu 9 listopada 2011 r. powołany przez Sąd biegły złożył do akt sprawy opinię psychologiczno-psychiatryczną sporządzoną przez dwóch ekspertów

tj. specjalistę seksuologa, psychiatrę - M. D. oraz A. K. - psychologa. W piśmie skierowanym do Sądu biegły wskazał, iż w toku badania psychiatrycznego niezbędnym okazało się przeprowadzenie testów psychologicznych technikami projekcyjnymi obiektywnie określającymi struktury i cechy osobowości powoda. Na powyższe uchybienie przepisom procedury cywilnej, na długo przed zakończeniem postępowania w pierwszej instancji, zwrócił uwagę pełnomocnik strony pozwanej, który

w piśmie z dnia 8 grudnia 2011 r. podniósł, iż opinia psychologiczno-psychiatryczna została wydana z naruszeniem postanowienia Sądu z dnia 7 lipca 2011 r., jako że Sąd formalnie dopuścił tylko dowód z opinii biegłego lekarza psychiatry. Dalej pełnomocnik wywiódł,

iż opinia sprzeczna z postanowieniem dowodowym i nie spełniająca wymogów określonych w art. 278 i art. 279 kpc nie może być traktowana jako dowód w niniejszym procesie

i powinna być przez Sąd pominięta. Uwagi pełnomocnika miały swoisty przymiot zastrzeżenia, o którym mowa w art. 162 kpc mimo uwag pełnomocnika, Sąd nie wydał żadnego formalnego postanowienia o dopuszczeniu dowodu z łącznej opinii biegłych. Dopiero w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sąd wskazał, iż w jego ocenie, biegły był uprawniony do podjęcia samodzielnej i arbitralnej decyzji o przywołaniu do wydania opinii dodatkowego biegłego. W konsekwencji, sposób procedowania Sądu odbył się

z rażącym naruszeniem przepisów procedury cywilnej, tj. z art. 3, art. 232, art. 236, art. 278 kpc i 279 kpc w zw. z art. 162 kpc, tym bardziej iż Sąd oparł zaskarżony wyrok na dowodzie niewskazanym przez strony postępowania, bez wysłuchania wniosków stron co do liczby biegłych i ich wyboru, a przede wszystkim niedopuszczonym przez Sąd ani z urzędu, ani też na wniosek pozwanej właściwym postanowieniem, tj. w sposób sprzeczny z zasadą prawdy materialnej, kontradiktoryjności postępowania i zasadami prowadzenia dowodu z opinii biegłego. Co więcej, na rozprawie w dniu 20 lutego 2011 r. Sąd I instancji dopuścił dowód

z uzupełniającej opinii psychologiczno-psychiatrycznej A. K.

i M. D. na okoliczność schorzeń psychiatrycznych rozpoznanych u powoda oraz ich etiologii, podczas gdy dowód taki był niedopuszczalny z uwagi na brak opinii biegłego, czy biegłych sądowych, która miałaby podlegać uzupełnieniu, w efekcie czego doszło do naruszenia kolejnych przepisów procedury cywilnej, tj. art. 286 kpc w zw. art. 278

i art. 279 kpc.

Po pierwsze bowiem, dopuszczając dowód z uzupełniającej opinii biegłych Sąd „obszedł” de facto nałożony nań przez ustawę obowiązek procesowy wysłuchania wniosków stron co do liczby biegłych i ich wyboru w zakresie opinii głównej. W konsekwencji, strona pozbawiona została swojego uprawnienia procesowego w zakresie wyboru biegłych mających sporządzać dowód z opinii biegłych sądowych.

Po drugie, literalna wykładnia art. 286 kpc nie pozostawia żadnej wątpliwości,

iż mowa w nim o dowodzie z dodatkowej (uzupełniającej) opinii biegłych. Aby można mówić o opinii dodatkowej/uzupełniającej musi jednak istnieć opinia główna/podstawowa.

W sytuacji, gdy brak jest opinii głównej nie sposób przyjąć, iż mogłaby ona podlegać uzupełnieniu w trybie art. 286 kpc, co miałyby sanować ewentualne braki formalne w zakresie postanowień dowodowych.

Po trzecie, należy odróżnić ustne wyjaśnienia dotyczące złożonej już opinii od opinii dodatkowej/uzupełniającej, przy czym wyjaśnienie biegłego nie jest dowodem, ale służy tylko sprecyzowaniu przyjętych założeń, metod wnioskowania, czy formy opinii.

Opinia dodatkowa stanowi zaś odrębny dowód. W niniejszej zaś sprawie - wbrew postanowieniu Sądu pierwszej instancji - nie mamy do czynienia z dowodem z uzupełniającej opinii biegłego, a jedynie z wyjaśnieniami ekspertów odnośnie złożonej przez nich ekspertyzy. Ekspertcy nie przeprowadzili bowiem żadnych dodatkowych czy uzupełniających badań, a ich działanie ograniczyło się do podtrzymania już sporządzonej ekspertyzy psychologiczno-psychiatrycznej oraz wyjaśnienia jej założeń czy metod wnioskowania.

W świetle uwag poczynionych powyżej, pozwany podkreślił, iż dopuszczalna jest konstatacja, iż braki w zakresie formalnych aspektów dowodu kluczowego dla rozstrzygnięcia o istocie procesu miały istotny wpływ na wynik przedmiotowej sprawy. Doprowadziły bowiem do wydania orzeczenia w oparciu o materiał niedopuszczony przez Sąd jako materiał dowodowy.

Odnosząc się do obrazy przez zaskarżony wyrok art. 278 kpc, pozwany wskazał, że w sposobie procedowania Sądu Okręgowego widać także rażącą niekonsekwencję.

Z jednej bowiem strony Sąd Okręgowy dopuścił dowód z opinii biegłego psychiatry i uznaje za zasadne zachowanie tegoż biegłego, polegające na przybraniu sobie przez biegłego do pomocy psychologa z uwagi na fakt, że w toku badania psychiatrycznego niezbędnym okazało się przeprowadzenie dowodów z testów psychologicznych technikami obiektywnie określającymi struktury i cechy osobowości powoda. Sąd a quo uznał także opinię „ekspertów” za fachową i rzetelną, dzieląc w pełni ustalenia prezentowane w ekspertyzie.

Z drugiej zaś strony, Sąd Okręgowy zupełnie pominął wynik badań tychże ekspertów w zakresie cech osobowości powoda, mimo że to właśnie z uwagi na określenie tychże cech biegły psychiatra przybrał sobie do pomocy psychologa, a następnie Sąd samodzielnie dokonuje oceny „wrażliwości” powoda z perspektywy obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej w oparciu o „sposób składania [przez powoda] zeznań w niniejszej sprawie”.

Takie działanie Sądu należało, w ocenie pozwanego, uznać za naganne zwłaszcza w świetle dyspozycji art. 278 kpc. Skoro psychiatra widzi konieczność skorzystania z wiadomości specjalnych, jakimi dysponuje psycholog, dla celów określenia cech osobowości powoda, to niewątpliwie wiadomości takie nie stanowią wiedzy powszechnej a ustalenie cech osobowości człowieka, w tym takich jak stopień jego wrażliwości, nie może odbyć się jedynie w oparciu o sposób składania zeznań.

Niezależnie od powyższego, za wadliwe uznać należało w ocenie pozwanego dokonywanie przez Sąd Okręgowy samodzielnej oceny „użyteczności” testów przeprowadzonych przez ekspertów, tj. testu Rorschacha i testu „Drzewa” na podstawie artykułu, jaki ukazał się miał w tygodniku „Polityka”, zwłaszcza w sytuacji, gdy Sąd dostrzegał złożoność i dyskusyjny charakter tejsz problematyki.

Odnosząc się do zarzutu obrazy art. 236 i art. 217 § 1 i 2 kpc w zw. z art. 354 kpc, pozwany wskazał, iż w piśmie z dnia 11 kwietnia 2012 r., pełnomocnik pozwanej złożył wniosek o dopuszczenie dowodu z dodatkowej opinii biegłych z zakresu psychiatrii

i psychologii (przy uwzględnieniu biegłych wskazanych przez pozwaną) na okoliczności objęte punktem 2 postanowienia Sądu I instancji z dnia 7 lipca 2011 r., jako że dowód taki okazał się niezbędny, w tym w szczególności z uwagi na: rażące błędy i nieścisłości widoczne w tejsz ekspertyzie, które podważają wiarygodność zwłaszcza z uwagi na brak fachowości oraz niemożność udowodnienia za pomocą innego dowodu, niż za pomocą dodatkowej opinii innych biegłych sądowych, błędów i uchybień ekspertyzy przedłożonej do akt niniejszej sprawy. Według pozwanego Sąd Okręgowy, kolejny raz zaniechał jednakowoż wydania jakiegokolwiek decyzji w tej mierze i nie wydał postanowienia o odmowie dopuszczenia, czy pominięciu dowodu z dodatkowej opinii biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii, czym naruszył art. 236 i art. 217 § 1 i 2 kpc w zw. z art. 354 kpc. Uzasadniając powyższy zarzut pozwany podkreślił

przy tym, iż jest świadomy tego, że w świetle poglądów wyrażonych zarówno w judykaturze jak i w doktrynie, Sąd nie ma obowiązku dopuścić dowodu

z kolejnych biegłych w każdym wypadku, gdy wnosi o to strona, to jednak, według stanowiska pozwanego, obowiązek ten aktualizuje się w szczególności, gdy strona wykazała błędy i wady dotychczasowej opinii. Każdorazowo zaś Sąd winien ustosunkować się do wniosku strony w formie odpowiedniego orzeczenia, a w świetle powyższego, niniejszy zarzut jest uzasadniony już choćby z tego względu, że w swoich pismach procesowych,

w tym piśmie z dnia 11 kwietnia 2012 r., pełnomocnik pozwanej przedstawił szereg argumentów, które jednoznacznie wskazywały na wadliwość ekspertyzy psychologiczno-psychiatrycznej zarówno pod względem formalnym jak i pod względem merytorycznym

i metodologicznym. Zarzuty przeciwko tejże ekspertyzie czynią ją niedopuszczalną z punktu widzenia procedury cywilnej oraz niewiarygodną, jako obciążoną wieloma błędami,

co z pewnością uzasadniało przyjęcie, iż opinia ta nie mogła w ogóle stanowić pełnowartościowego dowodu w niniejszej sprawie.

Odnosząc się do zarzutu obrazy art. 328 § 2 kpc, pozwany podkreślił, iż w jego ocenie uzasadnienie wyroku zawierające jedynie opis poszczególnych elementów stanu faktycznego bez wniosków z nich wynikających i bez dokonania ustalenia stanu faktycznego istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy nie spełnia warunków z art. 328 § 2 kpc. Minimalne wymagania, jakie stawia się w art. 328 § 2 kpc w zakresie wyjaśnienia podstawy faktycznej wyroku, polegają na wskazaniu ustalonych faktów oraz dowodów, na których oparł się Sąd i jednocześnie na wskazaniu przyczyn, dla których innym dowodom Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

W tym względzie, według stanowiska apelującego, uchybienia Sądu I instancji należy uznać za brak należytej staranności, usprawiedliwiające niestety zarzut naruszenia art. 328 § 2 kpc, w tym przede wszystkim z uwagi na fakt, iż treść uzasadnienia orzeczenia Sądu I instancji uniemożliwiła całkowicie dokonanie oceny wyvodu poczynionego w kontekście przekazania odzieży roboczej pozwanemu i oceny tejże okoliczności z punktu widzenia rzekomych praktyk mobbingowych pracodawcy. Brak ten doprowadził do wydania orzeczenia i zastosowania prawa materialnego w przypadku niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego.

Odnosząc się do zarzutu obrazy art. 233 § 1 kpc, pozwany podniósł, że zgodnie

z art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie

z zespołu współpracowników. W utrwalonym już orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że „ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności -według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 kc) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia”. Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika. Z definicji mobbingu określonej w art. 94³ § 2 kp wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale jego celu (poniżenie, ośmieszanie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy - rozstrój zdrowia.

Jak wskazał pozwany, w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego należało jednoznacznie uznać, iż żadne z działań lub zachowań pozwanego nie noszą znamion mobbingu, gdyż w ogóle nie mogą być potraktowane jako działania nękające lub zastraszające powoda. Brak jest podstaw do przyjęcia, że czynności przedstawicieli pozwanej, mogły spowodować lub miały na celu poniżenie lub ośmieszenie powoda, bądź też zmierzały do izolowania lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników.

W ocenie pozwanego, skutek naruszenia art. 233 § 1 kpc, Sąd I instancji ustalił stan faktyczny sprawy sprzecznie z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego,

a to poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób wybiórczy, nieracjonalny, nielogicznie oraz sprzecznie z treścią dowodów, a w konsekwencji przyjęcie, że przez cały czas wykonywania pracy w nowym miejscu pracy stosowano względem powoda praktyki mobbingowe, podczas gdy już choćby tylko z zeznań świadków - powołanych zresztą przez powoda - wynika, iż względem powoda nie stosowano mobbingu.

W toku procesu, na zarzut pozwanej w przedmiocie braku spersonalizowania przez powoda osoby lub osób, które miały się dopuszczać rzekomych działań mobbingowych wobec powoda, powód wskazał, iż takie działania miały być podejmowane przez jego przełożonych - J. K., P. Z. i P. S.. Jednocześnie powód nie przedstawił żadnych dowodów wskazujących, iż jakiegokolwiek z działań podejmowanych przez wskazanych przełożonych mogło nosić znamiona mobbingu wobec niego.

Nie wskazuje na to zebrany materiał dowodowy, w tym w szczególności zeznania świadków oraz dokumenty stanowiące dowód w sprawie.

Jednocześnie, samo subiektywne poczucie powoda, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są w żadnej mierze wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Ocena takich relacji musi być dokonywana przez pryzmat zasady podporządkowania właściwej dla każdego stosunku pracy i relacji podwładny - przełożony. Subiektywne odczucia powoda uznające szereg działań kierowniczych wobec niego lub czynności związanych z organizacją pracy za przejawy mobbingu nie mogą być brane pod uwagę. Być może są wynikiem jego przewrażliwienia, cech osobowości, charakteru lub odmiennej oceny atmosfery, w jakiej świadczył pracę i stosunków tam panujących,

W ocenie pozwanej, sytuacja powoda i jego poczucie dyskomfortu i niezadowolenia w okresie oddelegowania go do pracy w W. wynikały w znaczącym stopniu z postawy i zachowania samego powoda nacechowanych daleko idącą biernością, brakiem chęci i motywacji do podejmowania nowych zadań, poszerzania swoich umiejętności i kwalifikacji, jak również nieustannego wynajdywania różnorodnych okoliczności i przyczyn mających na celu usprawiedliwienie niewykonania zadań lub ich opóźnionej realizacji przez powoda.

Pozwany przyznał, że pomimo zatrudniania kilkuset inżynierów o różnych specjalnościach, po raz pierwszy spotkał się z taką postawą pracownika. Pozwany wskazał również, czego powód miał świadomość, że prowadzi działalność w zakresie nowoczesnych technologii, na rynku bardzo konkurencyjnym, gdzie jakość świadczonych usług na rzecz klientów musi być na najwyższym poziomie. Te kwestie są jednoznaczne dla wszystkich pracowników pozwanej. Pozwany uwypuklił, że przywiązuje dużą wagę do kształtowania przyjaznego środowiska pracy wśród pracowników i w ich relacjach z przełożonymi, wykraczając znacząco poza przeciętne standardy w tym zakresie. Natomiast o stosunku powoda do przełożonych i sposobie kształtowania relacji świadczy chociażby korespondencja e-mailowa załączona do odpowiedzi na pozew, utrzymana w formie pouczeń i tonie niestosownym lub wręcz lekceważącym.

Ponadto, jako okoliczność bezsporną w niniejszym procesie pozwany wskazał, że powód nie pracował w odizolowaniu od innych pracowników pozwanej. Wprost przeciwnie, miał możliwość nieograniczonego i swobodnego z nimi kontaktu.

Pozwany zaakcentował równocześnie, że uznanie przez Sąd Okręgowy oddelegowania powoda do pracy w W. za mobbing nie znajduje jakiegokolwiek uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym. Wynika z niego, że zmiana miejsca i rodzaju wykonywanych zadań przez powoda nastąpiła w okresie zmian organizacyjnych

u pracodawcy (pозwana przejmowała pracowników z firm (...) S.A., (...) Sp. z o.o. oraz N.). Zakończyła się również realizacja przez pozwaną projektu dla (...) S.A., przy którym powód był zatrudniony. W K. nie było w związku z powyższym stanowiska pracy dla powoda. Dlatego w obliczu sytuacji w jakiej znalazł się pozwany, w pierwszej kolejności pozwany zaproponował powodowi rozwiązanie stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron (również z uwagi na planowane redukcje zatrudnienia w grupie zawodowej powoda) i zaoferowała mu wysoką odprawę pieniężną. Powód nie przyjął tej propozycji zgłaszając jednocześnie niemożliwe do spełnienia przez pozwaną żądania płacowe z tytułu rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron.

W tej sytuacji, mając na uwadze okres ochronny w jakim znajdował się powód, pozwany podjął działania w celu zapewnienia powodowi pracy zgodnej z jego kwalifikacjami i powierzyła mu zadania z zakresu kontroli jakości stacji bazowych. Powierzenie tej pracy w ramach czasowego oddelegowania do W. nie było wyrazem arbitralnej decyzji pozwanego, ale odbyło się za zgodą powoda (okoliczność przyznana przez powoda).

Nie ulega wątpliwości, że pozwana była uprawniona do zmiany miejsca pracy powoda w trybie art. 42 kp w związku ze zmianami organizacyjnymi, a ochrona przed wypowiedzeniem na podstawie art. 39 kp nie ma zastosowania w tym przypadku, jednak zaoferowała powodowi formę delegacji jako znacznie korzystniejszą dla powoda. Dzięki temu powód mógł zamieszkiwać w W. w dobrej klasie hotelu, odbywać podróże pociągiem na trasie K. - W. - K. w przedziale pierwszej klasy oraz otrzymywać znacznie podwyższone diety wynoszące od marca 2008 r. - 50 zł dziennie.

Apelujący zaznaczył także, że w niniejszym procesie Sąd Okręgowy ustalił, że po oddelegowaniu powoda do pracy w W., powód otrzymywał od pozwanej zadania do wykonania, które nie były zgodne z jego kompetencjami oraz, że powód nie był w stanie wykonać powierzonych mu zadań z uwagi na brak odpowiedniego wykształcenia telekomunikacyjnego, przygotowania czy doświadczenia zawodowego.

Pozwany zaakcentował przy tym, że w istocie ustalenia te stoją w oczywistej sprzeczności z tym, co rzeczywiście miało miejsce. Pracodawca bowiem dołożył wszelkich starań, aby mimo zmian organizacyjnych związanych z przejmowaniem innych spółek, przydzielić powodowi pracę zgodną z jego kompetencjami. Nadto, praca którą miał wykonywać powód nie wymagała szczególnie głębokiej wiedzy technicznej i doświadczenia. Powód nie musiał w szczególności posiadać specjalistycznej wiedzy z zakresu telekomunikacji czy wykształcenia w tej dziedzinie, przy czym jak podniósł pozwany, czynności tożsame z zakresem zadań powoda w zakresie kontroli jakości stacji bazowych wykonywali nie tylko pracownicy z wykształceniem inżynierskim o profilu telekomunikacyjnym, ale również osoby mające wykształcenie ekonomiczne lub humanistyczne. Jednocześnie, według pozwanego, postępowanie dowodowe przeprowadzone w toku niniejszego postępowania nie potwierdza zarzutów stawianych przez powoda i pozostaje w oczywistej sprzeczności z ustaleniami poczynionymi przez Sąd I instancji. Zgromadzone dowody potwierdzały że pozwany nie nakazywał powodowi wykonywania pracy, której powód, z uwagi na swe kwalifikacje zawodowe, nie był w stanie wykonać. Pozwany wskazał szczegółowo przy tym na potwierdzający jego twierdzenia materiał dowodowy.

Pozwany uwypuklił ponadto, że nastawienie powoda do realizacji powierzanych mu obowiązków ilustruje także dopuszczony, jako dowód w niniejszej sprawie, materiał dowodowy zebrany w sprawie dotyczącej kary nagany nałożonej na powoda sygn. akt VI P 138/08 zakończonej prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego dla Warszawy - Pragi Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 kwietnia 2011 r.

Według apelującego znamienym pozostawało, że Sąd I instancji nie uznał kary porządkowej za stosowanie względem powoda mobbingu. W ocenie apelującego Sąd Okręgowy podzielił stanowisko sądu warszawskiego, który w uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku stwierdził, że kara nagany została prawidłowo powodowi udzielona, ale z przyczyn formalnych sąd uwzględnił odwołanie. Według powoda w świetle powyższego materiału dowodowego, nie sposób nie zauważyć, w jak wybiórczy, dowolny i tendencyjny wręcz sposób Sąd I instancji ustalał stan faktyczny. W

istocie Sąd budował ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie wyłącznie w oparciu o pojedyncze i wyrwane z kontekstu zdania świadków, czy fragmenty korespondencji.

Pozwany podniósł również, że ustalenie Sądu Okręgowego, że nie jest zgodne z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż pozwana nakazywała powodowi posługiwanie się imiennymi pełnomocnictwami innych osób, co Sąd ten uznał za naganne, nie wskazując przy tym w żaden sposób, jakoby działanie pracodawcy w w/w. zakresie nosiło znamiona mobbingu.

Zdaniem pozwanego, Sąd I instancji dopuścił się także szeregu naruszeń prawa materialnego. W pierwszej kolejności wskazać należy na naruszenie art. 94³ § 3 kp w zw.

z art. 300 kp oraz w zw. z art. 444 i art. 445 kc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na pominięciu szeregu istotnych okoliczności mających znaczenie dla ustalenia wysokości zadośćuczynienia w kwocie „odpowiedniej” - mimo że Sąd I instancji wskazał na okoliczności, jakie winny być brane pod uwagę przy ustalaniu odpowiedniej kwoty zadośćuczynienia i w przeważającej mierze okoliczności te ustalił - co w konsekwencji doprowadziło do przyznania powodowi zadośćuczynienia w kwocie rażąco wygórowanej, tj. w kwocie 30.000 zł (kwota ta stanowi więcej niż równowartość trzech wynagrodzeń powoda, jakie powód otrzymywał będąc zatrudnionym u pozwanej).

I tak, powód zauważył, że Sąd Okręgowy wskazał, iż określenie wysokości zadośćuczynienia powinno być dokonane z uwzględnieniem wszystkich okoliczności mających wpływ na rozmiar krzywdy. Następnie zaś Sąd przytoczył co - w jego ocenie - należy brać pod uwagę ustalając wysokość zadośćuczynienia, a mianowicie:

- sytuację ekonomiczno-organizacyjną pracodawcy;
- kryterium subiektywne uwzględniające osobowość ofiary i jej podatność na przemoc psychiczną;
- czas trwania i częstotliwość rzekomego mobbingu;
- postawę zwierzchników jak i samego sprawcy;
- formę dokonania (w przypadku formy szczególnie upokarzającej zadośćuczynienie winno być wyższe).

Dalej, jak zaakcentował pozwany Sąd Okręgowy podał, iż ostatecznie ustalając wysokość odpowiedniego zadośćuczynienia wziął pod uwagę: wiek powoda (niewskazany powyżej), czas trwania i częstotliwość mobbingu, czas trwania cierpień powoda (niewskazany powyżej), konieczność podjęcia leczenia, a to psychoterapii mogącej trwać do roku oraz bardzo dobrą sytuację ekonomiczno-organizacyjną pozwanego.

Z powyższego, w ocenie apelującego, wynikało jednak, że Sąd I instancji nie wziął pod uwagę okoliczności takich, jak: kryterium subiektywne uwzględniające osobowość ofiary i jej podatność na przemoc psychiczną; tymczasem, Sąd ustalił (choć w ocenie pełnomocnika błędnie, o czym mowa powyżej), iż powód nie jest osobą wrażliwą, w konsekwencji czego uznać należy, iż powód nie jest podatny na przemoc psychiczną; nie sposób zatem zrozumieć dlaczego Sąd zupełnie pominął tak ważne i dokonane przez siebie ustalenia przy dokonywaniu miarkowania odpowiedniego zadośćuczynienia; formy dokonania rzekomego mobbingu oraz postawy zwierzchników powoda i pozwanej; w tej mierze na uwagę zasługuje fakt, iż pozwana starała się wychodzić naprzeciw potrzebom powoda, poszukiwać dogodnych dla niego rozwiązań i projektów; nie sposób zatem przyjąć, iż powód był w ogóle mobbingowany; kwestię tę musiał dostrzec także Sąd, który pominął milczeniem jakiegokolwiek rozważania w zakresie postawy pozwanej i form rzekomych praktyk mobbingowych.

Niezależnie od powyższego, okoliczności sprawy przemawiać miały, w ocenie Sądu Okręgowego, za zasadnością przyznania powodowi zadośćuczynienia w kwocie aż 30.000 zł, mimo że jak wskazał Sąd w sprawach o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych typowe zadośćuczynienie wynosi „maksymalnie 30.000 zł”.

Przyznanie powodowi maksymalnej, zdaniem Sądu Okręgowego, kwoty zadośćuczynienia uznane zostały za zasadne, mimo że powód zachował całkowitą zdolność do pracy, a nadto z własnej i nieprzymuszonej woli przeszedł na wcześniejszą emeryturę i nie jest ograniczony w sposób dotkliwy (zdaniem pełnomocnika pozwanej zaś wcale) w pełnieniu przez niego ról społecznych, co dostrzegł i uwypuklił Sąd Okręgowy.

W ocenie pozwanego, Sąd I instancji naruszył także art. 94³ § 3 w zw. z art. 300 kp oraz w zw. z art. 444 i art. 445 kc poprzez jego błędne zastosowanie i przyznanie powodowi zadośćuczynienia z tytułu rozstroju zdrowia także w zakresie choroby serca, podczas gdy

z opinii biegłego wynika, iż stres nasilił objawy chorobowe [nadciśnienia tętniczego], „lecz nie był przyczyną choroby serca u powoda, która jest schorzeniem samoistnym”, na które cierpi od przeszło 15 lat. Sąd I instancji ustalił bowiem, w oparciu o dowód z opinii biegłego sądowego, że „powód cierpi na schorzenie samoistne nadciśnienie tętnicze od 15 lat,

a migotanie przedsionków jest najczęstszym powikłaniem nadciśnienia tętniczego”, przy czym „stres mógł się przyczynić do nasilenia objawów chorobowych w okresie pracy, lecz nie był on przyczyną choroby serca u powoda, która jest schorzeniem samoistnym”.

Mimo tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd I instancji uznał, iż powodowi należy się zadośćuczynienie z tytułu rozstroju zdrowia w postaci choroby serca, podczas gdy choroba serca powoda nie ma nic wspólnego z pracą powoda u pozwanej.

Niezależnie od zarzutów poczynionych powyżej odnośnie zasadności zasądzenia zadośćuczynienia, jak i jego rażąco wygórowanej kwoty, pozwana podniosła, iż Sąd I instancji dopuścił się licznych uchybień prawu materialnemu zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 112.860 zł. W ocenie pozwanej brak było jakichkolwiek podstaw prawnych uzasadniających wypłatę na rzecz powoda odszkodowania na zasadzie art. 94³

§ 4 kp, a powód nie udowodnił, jakoby doszło do wypełnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej w rozumieniu art. 94 § 4 kp.

Uzasadniając wniosek o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dodatkowej opinii innych biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii na okoliczność, czy powód cierpi na schorzenia psychiatryczne i od jakiego czasu, a jeżeli tak to jaka jest etiologia tych schorzeń, a w szczególności, czy są to schorzenia samoistne, czy też wpływ na ich powstanie lub rozwój mógł mieć stosowany — w ocenie powoda — względem niego przez pracodawcę mobbing, pozwany podkreślił, że w efekcie ewidentnych wręcz naruszeń przepisów procedury cywilnej, jakich dopuścił się Sąd pierwszej instancji oraz w związku z zarzutami przedstawionymi

w treści apelacji, na etapie postępowania przed Sądem drugiej instancji za konieczne uznać należy dopuszczenie i przeprowadzenie przez Sąd ad quem dowodu z opinii biegłych

z zakresu psychiatrii i psychologii na okoliczność czy powód cierpi na schorzenia psychiatryczne i od jakiego czasu, a jeżeli tak to jaka jest etiologia tych schorzeń,

a w szczególności czy są to schorzenia samoistne czy też wpływ na ich powstanie czy rozwój mógł mieć stosowany — w ocenie powoda - względem niego przez pracodawcę mobbing, przy czym pozwana wskazuje, iż z uwagi na specyfikę takich badań, uzasadniony jest wybór biegłych pracujących w ośrodkach akademickich czy klinikach psychiatrycznych poza obszarem K. lub też biegłych z Instytutu Ekspertyz Sądowych w K.. Jednocześnie pozwany zaznaczył, iż taki wniosek dowodowy został zgłoszony przez niego Sądowi I instancji, niemniej Sąd ten w żadnej mierze nie odniósł się do niego. Sąd pierwszej instancji nie dostrzegł także potrzeby sanowania uchybień proceduralnych popełnionych w związku z ekspertyzą złożoną do akt sprawy, co skutkowało na etapie postępowania odwoławczego brakiem jakiegokolwiek miarodajnego dowodu mogącego służyć do oceny kwestii związanych ze zdrowiem psychicznym powoda, a wymagających wiedzy specjalnej.

We wniesionej apelacji powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w części

w zakresie punktu 1 ponad kwotę 30.000 zł oraz w zakresie punktu 3, wyrokowi temu zarzucając:

- naruszenie prawa materialnego, a to art. 94 § 3 kp poprzez błędne uznanie, że zasądzona przez Sąd I instancji od pozwanego na rzecz powoda kwota zadośćuczynienia jest odpowiednia w rozumieniu art. 94 § 3 kp do stosowanego przez pracodawcę wobec powoda mobbingu oraz do wywołanych tym mobbingiem skutków, jak również z punktu widzenia sytuacji ekonomicznej powoda i pozwanego oraz celów kompensacyjnych i prewencyjnych zadośćuczynienia, o którym mowa w art. 94 § 3 kp w zw. z art. 445 kc,

- naruszenie przepisów prawa procesowego, a to art. 233 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uznanie, że w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego zasądzone w kwocie 30.000 zł na rzecz powoda zadośćuczynienie jest kwotą adekwatną do wyrządzonych mu szkód w postaci utraty zdrowia, konieczności ciągłego i długotrwałego leczenia, utraty możliwości pracy i wynikających stąd satysfakcji oraz ograniczeń w zakresie uprawianych przez powoda sportów.

Wskazując na te zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części poprzez zasądzenie na rzecz powoda kwoty 109.487 zł, a to w miejsce zasądzonej kwoty 30.000 zł, ewentualnie wnosząc o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania.

Uzasadniając apelację powód podniósł, że w sposób jednoznaczny zostało wykazane stosowanie przez pozwanego wobec powoda mobbingu w rozumieniu art. 94 § 1 kp. Apelujący podniósł przy tym, że zgromadzony materiał dowodowy w postaci opinii lekarskich wykazał związek przyczynowy pomiędzy mobbingiem stosowanym przez pozwanego, a rozstrojem zdrowia, do którego doszło w następstwie mobbingu u powoda.

Na uzasadnienie powyższego stanowiska powód powołuje się w pierwszej kolejności na opinię lekarską z zakresu kardiologii, sporządzoną przez biegłą sądową E. Ś., zgodnie z którą stres związany z nowymi warunkami pracy, odbieranymi przez badanego jako mobbing stosowany przez pracodawcę, mógł przyczynić się do nasilenia objawów chorobowych w okresie pracy w W.. Ponadto w wydanej przez siebie opinii biegła stwierdziła, że długotrwały stres może spowodować trudności z dobraniem skutecznych dawek leków obniżających ciśnienie, a także prowokować napady migotania przedsionków. Tak też było w przypadku badanego, co dokumentują wpisy w kartotekach z leczenia ambulatoryjnego.

Odnosząc się do opinii psychiatryczno-psychologicznej wydanej przez biegłych sądowych psycholog A. K. oraz psychiatrę M. D. powód podniósł, że opinia pisemna jak i następnie opinia uzupełniająca tychże biegłych z dnia 20 lutego 2012 r. w sposób jednoznaczny określiły rozstrój zdrowia powoda spowodowanych niezgodnymi z prawem działaniami pozwanego oraz skutki tych działań.

W świetle powołanej opinii u powoda zostały zdiagnozowane zaburzenia adaptacyjne depresyjno-lękowe będące efektem stresogennej atmosfery miejsca pracy. Skutkiem tych zaburzeń było silne poczucie krzywdy oraz ograniczenie powoda w pełnieniu ról społecznych i konieczność podjęcia długoterminowego leczenia.

Apelujący podkreślił również, że w ocenie biegłych sądowych u powoda nie występują tendencje do agrawacji czy symulacji objawów chorobowych, co potwierdził obraz kliniczny uzyskany w technikach projekcyjnych.

Odnosząc się do stanowiska Sądu Okręgowego co do wysokości zasądzonej tytułem zadośćuczynienia kwoty, że umknęło uwagi tego Sądu, iż podmiotem stosującym mobbing i w konsekwencji zobowiązanym do zapłaty zadośćuczynienia jest potężny międzynarodowy koncern N. (...), dysponujący ogromnymi pieniędzmi i majątkiem.

We wniesionej odpowiedzi na apelację pozwanej powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego wg norm przepisanych.

Wyraził zgodę na delegowanie do pracy w W. wyłącznie w obawie, iż pozwany rozwiąże z nim stosunek pracy w oparciu o art. 52 kp, a delegowanie do pracy

w W. nastąpiło z naruszeniem dyspozycji art. 42 § 4 kp, albowiem pozwany nie zapewnił pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom.

We wniesionej odpowiedzi na apelację powoda pozwany wniósł o jej oddalenie jako całkowicie bezzasadnej, a ponadto wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

W toku postępowania apelacyjnego Sąd II instancji ustalił, w oparciu o przeprowadzony dowód z opinii psychiatryczno – psychologicznej, sporządzonej przez biegłych sądowych: z zakresu psychologii A. K., oraz z zakresu psychiatrii M. D., na okoliczność czy powód cierpi na schorzenia psychiatryczne i od jakiego czasu, a jeżeli tak to jaka jest etiologia tych schorzeń, a w szczególności czy są to schorzenia samoistne czy też wpływ na ich powstanie czy rozwój mógł mieć stosowany, w ocenie powoda, mobbing, że powód cierpi na zaburzenia adaptacyjne depresyjno – lękowe. Wyniki badań biegli uzyskali w oparciu o przeprowadzoną analizę treściową psychogramów otrzymanych z badania technikami projekcyjnymi, Testem Rorschacha i Testem „Drzewo”. Jak wskazali biegli, w/w zaburzenia nie wystąpiłyby u powoda bez działania czynnika stresującego, związanego z silnie stresującą atmosferą w miejscu pracy. Z treści opinii biegłych wynikało również, iż w wyniku sytuacji w miejscu pracy i zachowania swojego pracodawcy powód czuł się poniżony, miał poczucie zaniżonej przydatności zawodowej oraz duże poczucie krzywdy. Biegli jednocześnie podkreślili, że u powoda nie występuje tendencja do agrawacji czy symulacji objawów chorobowych, a stopień nasilenia rozpoznanych zaburzeń adaptacyjnych ograniczył badanego w pełnieniu ról społecznych.

Powyższe Sąd Apelacyjny ustalił w oparciu o dowód z opinii biegłych z zakresu psychologii A. K. oraz psychiatrii M. D. (k. 627 – 631 a. s.)

Oceniając zarzuty pozwanego podniesione w apelacji wskazać należy, iż zarzut obrazy przepisów prawa procesowego, a to art. 3, art. 232, art. 236, art. 278 kpc i 279 kpc w zw.

z art. 162 kpc poprzez niewydanie przez Sąd I instancji postanowienia o dopuszczeniu dowodu z opinii sądowej psychiatryczno-psychologicznej i w konsekwencji oparciu zaskarżonego wyroku na dowodzie niewskazanym przez strony postępowania, bez wysłuchania wniosków stron co do liczby biegłych i ich wyboru, a także niedopuszczonym przez Sąd z urzędu właściwym postanowieniem, tj. w sposób sprzeczny z zasadą prawdy materialnej, kontradiktoryjności postępowania i zasad prowadzenia dowodu z opinii biegłego, to wskazać należy, jakkolwiek uzasadniony, nie wpłynął na ostateczne rozstrzygnięcie Sądu II instancji, albowiem Sąd Apelacyjny, prowadząc na podstawie

art. 382 kpc uzupełniające postępowanie dowodowe z opinii psychiatryczno – psychologicznej poczynił w tym zakresie ustalenia tożsame z ustaleniami poczynionymi przez Sąd I instancji, który istotnie w sposób naruszający art. 236 k.p.c. przeprowadził w tym zakresie postępowanie dowodowe. Wskazać należy, w tym miejscu, iż uchybienie to zostało sanowane przez przeprowadzenie przez Sąd odwoławczy uzupełniającego postępowania dowodowego. Tym niemniej za bezzasadne należy w tym zakresie uznać wskazane w treści w/w zarzutu także obrazę art. 3 oraz art. 232 kpc, skoro Sąd Okręgowy mógł dopuszczać określone dowody także z urzędu, czego żadną miarą nie można by uznać za naruszenie zasady kontradiktoryjności w ogóle, co wynika chociażby z treści art. 232 zdanie drugie kpc.

Oceniając podniesione zarzuty naruszenia art. 286 kpc w zw. art. 278 i art. 279 kpc poprzez dopuszczenie przez Sąd I instancji dowodu z uzupełniającej opinii psychologiczno-psychiatrycznej A. K. i M. D. na okoliczność schorzeń psychiatrycznych rozpoznanych u powoda oraz ich etiologii, art. 278 kpc poprzez dokonanie przez Sąd I instancji samodzielnej oceny „wrażliwości” powoda z perspektywy obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej w oparciu o „sposób składania [przez powoda] zeznań w niniejszej sprawie”, z zupełnym pominięciem uwag poczynionych w tej mierze w treści ekspertyzy przedłożonej w sprawie - uznanej przez Sąd pierwszej instancji za rzetelną

i fachową, podczas gdy wiadomości specjalne w tej mierze były niezbędne do miarodajnej oceny zasadności roszczeń powoda, dokonanie przez Sąd I instancji samodzielnej oceny „użyteczności” testów Rorschacha i testu „Drzewa”, w tym na podstawie artykułu

w tygodniku „Polityka”, podczas gdy wiadomości specjalne były niezbędne do miarodajnej oceny metodologicznej skuteczności i przydatności takich testów dla stwierdzenia okoliczności objętych punktem 2 postanowienia Sądu pierwszej instancji z dnia 7 lipca

2011 r., art. 236 i art. 217 § 1 i 2 kpc w zw. z art. 354 kpc poprzez niewydanie formalnego postanowienia o odmowie dopuszczenia czy pominięciu dowodu z dodatkowej opinii biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii (przy uwzględnieniu biegłych wskazanych przez pozwaną) na okoliczności objęte punktem 2 postanowienia Sądu I instancji z dnia 7 lipca 2011 r., należy uznać za powielające w istocie zarzut obrazy przepisów prawa procesowego,

a to art. 3, art. 232, art. 236, art. 278 kpc i 279 kpc, i jako takie uzasadnione, z zastrzeżeniem, że uchybienia jakich dopuścił się w tym zakresie Sąd Okręgowy zostały, poprzez przeprowadzenie w ramach przeprowadzonego uzupełniającego postępowania dowodowego, sanowane przez Sąd Apelacyjny.

Zarzut obrazy art. 328 § 2 kpc, w zakresie w jakim podniósł go pozwany, a to poprzez przyjęcie w treści rozważań sądu, iż „powód wskazuje, że pozwany przez długi czas nie dostarczał powodowi jako jedynemu w pozwanej spółce odzieży roboczej, w wyniku czego powód musiał sam dbać o odzież, w szczególności o tę niezbędną do wchodzenia na maszty”, należy ocenić jako niezasadny. Wskazać należy, iż zarzut ten stanowi w istocie zarzut obrazy prawa materialnego, a w szczególności nie podniesiony szczegółowo w treści apelacji zarzut obrazy art. 94³ § 2 kp. Sąd II instancji dostrzega przy tym, iż pewne fragmenty uzasadnienia wyroku Sądu I instancji zostały sformułowane w sposób nie dość klarowny, tym niemniej nie można ich odczytywać niejako w oderwaniu od całokształtu w/w uzasadnienia, a w tym zakresie Sąd ad quem nie doszukał się po stronie uzasadnienia wyroku Sądu a quo takich uchybień, które dyskwalifikowały by ten dokument w taki sposób, aby zasadnie można było mówić o obrazie art. 328 § 2 kpc przy jego sporządzaniu.

Ocena zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego

w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, co miało wpływ na wynik sprawy, poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób wybiórczy, nieracjonalny, a także nielogicznie oraz sprzecznie z treścią dowodów, nie może zostać przez Sąd Apelacyjny podzielona.

Sąd II instancji dostrzega przy tym, iż pozwany wskazując treść tego zarzutu powołał jednocześnie normę prawną wyrażaną przez art. 233 § 1 kpc, jako tę normę, która została takim działaniem Sądu I instancji naruszona. W ocenie Sądu Apelacyjnego, tak sformułowany zarzut wymaga oceny przez pryzmat treści art. 94³ § 2 kp, jako tego przepisu prawa, który zawiera definicję legalną mobbingu.

Jak podnoszone jest w doktrynie oraz w orzecznictwie – tak J. Iwulski [w:] J. Iwulski, W. Sanetra. Kodeks pracy. Komentarz. wydanie 2 Wydawnictwo LexisNexis Warszawa 2011 s. 680 – 681 „pojęcie mobbingu pokrywa się częściowo z pojęciem molestowania (art. 18^(3a)

§ 5 pkt 2 k.p.), gdyż dotyczy wprost zachowań mających na celu poniżenie pracownika,

a ponadto oznacza naruszenie godności pracownika i jego upokorzenie. W języku angielskim słowo mobbing wywodzi się od słowa mobb, które oznacza: rzucać się na kogoś. W języku polskim mobbing najczęściej jest utożsamiany z terrorem lub przemocą psychiczną. Cechuje go długotrwałość napięcia oraz doprowadzenie do konfliktu w wyniku częstych

i systematycznych działań, których celem jest nękanie pracownika. Mobbing jest ekstremalnym rodzajem stresu w pracy i jako taki może być uznany za zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy. Może on powodować u nękanego pracownika różne dolegliwości, najczęściej psychiczne. Terror psychiczny może pochodzić ze strony pracodawcy, przełożonego lub współpracownika, będzie nim np. zachowanie pracownika na stanowisku kierowniczym polegające na ubliżaniu współpracownikom (wyrok SN z 29 czerwca 2005 r.,

I PK 290/04, (...) z glosą A. Wypych-Żywickiej (...). Pracodawca jest odpowiedzialny we wszystkich tych przypadkach, gdyż nie tylko sam powinien powstrzymać się od działań lub zachowań oznaczających mobbing, ale także powinien mu przeciwdziałać. Mobbing -

w odróżnieniu od molestowania - musi być działaniem powtarzalnym w dłuższym okresie. Można go więc określić jako kwalifikowaną formę molestowania. Sprawca mobbingu

z reguły działa z winy umyślnej z zamiarem wyrządzenia szkody i pozbawienia pracownika pozycji zawodowej. Nie jest jednak wymagane stwierdzenie po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie takiego celu. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione jako

wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. (wyrok SA w Katowicach

z 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05) (...). Do przejawów mobbingu zalicza się: szykany, intrygi, nieszczerłość, zakłamanie, obłudę oraz sadyzm i podobne zachowania. W ramach przeciwdziałania mobbingowi ze strony zatrudnionych pracowników przeciwko innym pracownikom pracodawca powinien stosować wszelkie prawnie dostępne środki, takie jak: kary porządkowe, przeniesienie na inne stanowisko, do rozwiązania stosunku pracy, nawet bez wypowiedzenia z winy pracownika. Definicja mobbingu jest skomplikowana i wiele jej elementów budzi poważne wątpliwości. W orzecznictwie sądowym zostały podjęte próby bliższego ich sprecyzowania, które z istoty rzeczy odnoszą się do konkretnych okoliczności poszczególnych spraw. Dotyczy to pojęcia długotrwałości nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. w wyroku z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06 (...) Sąd Najwyższy uznał, że definicja mobbingu z art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. nie wymaga, aby nękanie lub zastraszanie pracownika było zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy; pojęcie to musi być rozpatrywane w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do stwierdzenia mobbingu.

Z art. 94⁽³⁾ § 2 i 3 k.p. wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika -

w postaci zaniżonej samooceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników, rozstroju zdrowia - oraz uporczywość

i stopień nasilenia tego rodzaju działań. Orzecznictwo trafnie wskazuje, że wystąpienie mobbingu powinno być oceniane w zasadzie według zobiektywizowanych kryteriów.

W wyroku z 22 września 2005 r., III APa 60/05 (...) Sąd Apelacyjny w Poznaniu przyjął,

że dla uznania określonego zachowania za mobbing (art. 94⁽³⁾ § 2 k.p.) wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione jako wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94⁽³⁾ § 2 k.p.

(por. też wyrok SN z 7 maja 2009 r., 111 PK 2/09, MPP 2009, nr 8, s. 394). Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Nie można jednak całkowicie pomijać elementów subiektywnych (dotyczących konkretnego pracownika). Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika w rozumieniu art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku (wyrok SA w Katowicach z 15 grudnia

2006 r., III APa 170/05) (...). Stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (wydawanie poleceń) oraz może dotyczyć wszystkich pracowników (równo). Poszczególne działania więc nie muszą być samodzielnie bezprawne. Wszystkie przesłanki mobbingu jednak muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika”.

Także M Gersdorf [w:] M. Gersdorf, K.Rączka, M.Raczkowski Kodeks pracy. Komentarz. Wydanie 1. Wydawnictwo LexisNexis Warszawa 2010 s. 547 – 548 wskazuje,

iż „przejawy molestowania moralnego mogą mieć postać aktywną, np. zaczepianie, obmawianie, celowe wprowadzanie w błąd, przemoc fizyczna, mogą jednak wystąpić przejawy prześladowania, które będą miały formę zaniechania (stąd też użycie słowa „zachowania” w treści artykułu), np. niepowiadomienie ofiary o grożącym jej niebezpieczeństwie, nieudzielanie informacji pomocnych w wykonywaniu obowiązków. Mobber stosuje metody manipulacji od najbardziej subtelnych, niezauważalnych przez ofiarę, po najbardziej drastyczne, powodujące u ofiary izolację społeczną, jej deprecjację, poczucie krzywdy, bezsilności i odrzucenia przez współpracowników, a w konsekwencji silny stres,

choroby somatyczne i psychiczne. Mobbing jest procesem długotrwałym, teoretycznie uznaje się, że powinien trwać nawet do 6 miesięcy. Dlatego dopiero na przestrzeni kilku miesięcy i na podstawie wielu okoliczności można ocenić charakter czynności podejmowanych przez mobbera. W judykaturze jednak został wyrażony pogląd, że równie ważne przy mobbingu jest nasilenie pejoratywnych działań, jak i czas ich trwania. Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób indywidualny i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do stwierdzenia mobbingu.

Z art. 94⁽³⁾ § 2 i 3 wynika jednak, że do oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (wyrok SN z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06) (...). 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, musi się opierać na obiektywnych kryteriach. Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie mobbingu.

Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu (wyrok SN z 14 listopada 2008 r., II PK 88/08) (...).

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd Apelacyjny pragnie zauważyć, iż Sąd Okręgowy trafnie ustalił, iż zachowania podejmowane przez pozwanego

w stosunku do powoda wyczerpywały znamiona mobbingu w opisanym powyżej znaczeniu. Zaakcentować należy w szczególności, iż podejmowane przez pozwanego w stosunku do powoda działania nacechowane były chęcią dokuczenia mu poprzez powierzanie pracy nie odpowiadającej jego kwalifikacjom, deprecjonowanie jego przydatności zawodowej, zmierzanie do ośmieszenia powoda w gronie współpracowników. Za przejaw takich działań uznać należało także nieprzydzielanie powodowi jakichkolwiek zadań w pracy, czy uniemożliwienie de facto skorzystania przez powoda z urlopu „na żądanie”.

Mobbing stosowany przez pozwanego względem powoda doprowadził w konsekwencji do rozstroju jego zdrowia, a także skutkowało po jego stronie istotnymi cierpieniami moralnymi. Wskazać należy, iż w ocenie Sądu II instancji działania te stanowiły swoistą „zemstę” pozwanego na powodzie za to, iż powód odmówił rozwiązania stosunku pracy z pozwanym na mocy porozumienia stron. W istocie pozwany podjął działania mobbingowe w stosunku do powoda w celu wymuszenia na nim zgody na rozwiązanie stosunku pracy, skoro powód był już w czasie przejścia zakładu pracy przez pozwanego pracownikiem, którego dotyczyły ochronne regulacje Kodeksu pracy dotyczące pracowników, którym brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Ostatecznie z powodu stosowania wobec niego przez pozwanego praktyk, których treść wyczerpuje znamiona pojęcia „mobbing”, powód rozwiązał stosunek pracy z pozwanym.

Zarzut obrazy prawa materialnego, a to art. 94³ § 3 kp w zw. z art. 300 kp oraz w zw.

z art. 444 i art. 445 kc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na pominięciu szeregu istotnych okoliczności mających znaczenie dla ustalenia wysokości zadośćuczynienia w kwocie „odpowiedniej”, również należało ocenić jako bezzasadny. Już samo powołanie

w treści zarzutu art. 94³ § 3 kp, obok art. 444 oraz art. 445 kc należy uznać za chybione, albowiem powołany przepis Kodeksu pracy zakłada pełną regulację podstaw odpowiedzialności pracodawcy opierając ją na zasadzie bezprawności i wyłączając potrzebę odpowiedniego stosowania w tej mierze przepisów Kodeksu cywilnego (tak też J. Iwulski op. cit. s 683). Jak wynikało ze zgromadzonego w sprawie (w tym także w postępowaniu przed Sądem II instancji) materiału dowodowego, powód doznał na skutek mobbingu jakiego doświadczył ze strony pozwanego, rozstroju zdrowia. Wskazać należy przy tym, iż Sąd Apelacyjny ocenia zasadzoną na rzecz powoda przez Sąd Okręgowy

tytułem zadośćuczynienia kwotą 30.000 zł za znaczną, tym niemniej nie przekraczającą w żadnej mierze znamiona „odpowiedności” wskazanego w treści art. 94³ § 3 kp.

Jako zasadny ocenił natomiast Sąd ad quem zarzut naruszenia prawa materialnego,

a to art. 94³ § 4 w zw. z art. 300 kp oraz w zw. z art. 361 § 1 i § 2, art. 415 kc poprzez ich niezastosowanie, polegające na przyjęciu przez Sąd pierwszej instancji, iż powodowi przysługuje w niniejszej sprawie odszkodowanie w wysokości równej wynagrodzeniu, jakie powód otrzymywałby u pozwanej aż do przejścia na emeryturę. Istotnie zauważyć należy, iż Sąd a quo w ogóle poniechał wszelkich badań, czy powód miał możliwość ograniczenia rozmiaru poniesionych szkód, a także czy w sposób zarzuczalny nie podjął w tym kierunku jakichkolwiek działań, a w szczególności czy mógł zmniejszyć zakres tych szkód poprzez podjęcie odpowiedniej pracy. w tym zatem zakresie należało przyjąć, iż Sąd Okręgowy nie rozpoznał istoty sprawy, co implikowało uchylene po myśli art. 386 § 4 kpc zaskarżonego wyroku w tym zakresie, a także związanych z tym rozstrzygnięciem postanowień wyroku odnoszących się do kosztów procesu.

Odnosząc się do apelacji powoda, to Sąd Apelacyjny musiał ocenić tę apelację jako całkowicie bezzasadną. Zasądzona na rzecz powoda tytułem zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu kwota 30.000 zł jest kwotą znaczącą i jakkolwiek mieszczącą się w zakresie „odpowiedności” o którym mowa w art. 94³ § 3 kp, tym niemniej jednak zasądzenie kwoty wyższej, a w szczególności takiej jakiej domagał się powód (109.487 zł), należałoby uznać za rażące przekroczenie granic „odpowiedności” wskazanej przez powołany przepis prawa.

Niezależnie jednak od powyższych uwag, Sąd Apelacyjny pragnie podkreślić, iż sposób sporządzenia apelacji przez pełnomocnika powoda będącego adwokatem budzi poważne wątpliwości ze względów formalnych. W szczególności podkreślenia wymaga,

że pełnomocnik powoda powołuje przepisy prawa w sposób niejednoznaczny. I tak np. autor apelacji powołuje art. 94 § 3 kp, co w kontekście przyjętej powszechnie konwencji należało by uznać za powołanie art. 94 § 3, chociaż w Kodeksie pracy nie ma jednostki redakcyjnej

o takim oznaczeniu. Zapewne autorowi apelacji chodziło o art. 94³ kp, tym niemniej trudno jest czynić takie domniemanie, skoro art. 94³ Kodeksu pracy dzieli się na dalsze 5 paragrafów. W innym miejscu apelujący powołał „art. 94 § 1 kp”, co z kolei można odnieść (wobec braku podziału art. 94 kp na paragrafy), tak do art. 94¹ kp, jak i do art. 94³ § 1 kp.

W ocenie Sądu II instancji tego rodzaju niestaranność w ogóle nie powinna mieć miejsca przy sporządzaniu pism procesowych przez profesjonalnych pełnomocników, w szczególności jeżeli pisma takie są kierowane do sądów.

Prowadząc ponownie postępowanie w sprawie w zakresie w jakim wyrok Sądu I instancji z dnia 2 maja 2012 r., został uchylony, Sąd Okręgowy poczyni ustalenia na okoliczność czy, a jeżeli tak to w jakim stopniu, można określić przyczynienie powoda do szkód, jakie odniósł w szczególności poprzez pozostawanie bez pracy, po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną spółką.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny oddalił apelację pozwanego co do punktu 1 zaskarżonego wyroku, a apelację powoda w całości w oparciu o art. 385 kpc.

W pozostałym zakresie Sąd Apelacyjny orzekł jak w sentencji na zasadzie art. 386 § 4 kpc.

/-/ SSA T.Szweda /-/ SSA Z.Gwizdak /-/ SSA K.Budzianowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

ek