

Sygn. akt III APa 51/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Tadeusz Szweda (spr.)
Sędziowie	SSA Jolanta Pietrzak SSA Marek Procek
Protokolant	Elżbieta Szewczyk

po rozpoznaniu w dniu 1 lutego 2018r. w Katowicach

sprawy z powództwa J. D. (1)

przeciwko Spółce (...) S.A. z siedzibą w J.

o zadośćuczynienie, odszkodowanie, zobowiązanie do przeproszenia

na skutek apelacji powoda J. D. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach Ośrodka Zamiejscowego w Rybniku z dnia 29 grudnia 2016r. sygn. akt IX P 8/14

1. **oddala apelację,**

2. **zasądza od powoda J. D. (1) na rzecz pozwanej Spółki (...) z siedzibą w J. kwotę 7.500zł (siedem tysięcy pięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA T.Szweda /-/SSA M.Procek
Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III APa 51/17

UZASADNIENIE

Powód J. D. (1) pozwem przeciwko Spółce (...) S.A. wniósł o:

1. zasądzenie kwoty 170.000 zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę doznaną przez powoda w wyniku mobbingu wraz z odsetkami w wysokości ustawowej, liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;

2. zobowiązanie pozwanej do zaniechania dalszych działań mobbingowych wobec powoda;

3. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 40.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie w stosunku do powoda zasady równego traktowania w zatrudnieniu;

4. nakazanie pozwanej, by opublikowała w terminie 2 miesięcy od dnia uprawomocnienia się wyroku w przedmiotowej sprawie na jej koszt w wydawanym przez nią czasopiśmie o tytule (...) zajmujące całą pierwszą stronę czasopisma oświadczenie następującej treści: „W związku ze stosowaniem wobec pracownika Spółki (...) S.A. z siedzibą w J. Pana J. D. (1) mobbingu, poprzez działania w szczególności polegające na: bezzasadnej degradacji Pana J. D. (1), bezpodstawnym braku jego przeszerogowania, pomijania go przy przyznawaniu awansów i premii, pomówieniu go o przekroczenie budżetu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i rozpowszechnianiu tych informacji, rozpowszechnianiu informacji, że wypłaty z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zostały wstrzymane przez niewłaściwe działanie Pana J. D. (1), nakłanianiu Pana J. D. (1) do zaprzestania działalności w związku zawodowym, bezpodstawniej krytyce pracy Pana J. D. (1), kwestionowaniu decyzji technicznych Pana J. D. (1) bez merytorycznej ich oceny, ograniczaniu Panu J. D. (1) dostępu do informacji, wyłączeniu Pana J. D. (1) z wyjazdów na sympozja, konferencje, i szkolenia branżowe

oraz podejmowaniu szeregu innych działań mających na celu utrudnianie Panu

J. D. (1) wykonywania pracy, działając w imieniu Spółki (...) S.A., jako prezes zarządu oświadczam, że przepraszam Pana J. D. (1) za naruszenie w wyniku mobbingu jego dóbr osobistych”

oraz zamieszczenie oświadczenia wyżej wymienionej treści na portalach internetowych (...) a także w gazetach (...), „ (...)” i (...);

5. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z dnia 10 marca 2015r. powód rozszerzył powództwo w zakresie jego podstawy faktycznej podnosząc, iż w stosunku do niego były stosowane dalsze działania mobbingowe i dyskryminacyjne. Działania, które wskazał polegają na ponownym dokonaniu w dniu 19 stycznia 2015r. wypowiedzenia zmieniającego, powyższe działania zostały podjęte pomimo tego, że organizacja związkowa sprzeciwiła się zamierzeniom strony pozwanej, ponadto wskazał na opisane wyżej odsunięcie od przeprowadzania audytu oraz szykany kierowane w stosunku do niego - jako działacza związkowego przez bezpośredniego przełożonego.

W dniu 15 grudnia 2016r. powód zmienił roszczenie pozwu w ten sposób, iż wniósł o nakazanie pozwanej opublikowania przeprosin (o treści wskazanej w pozwie) w formie rozesłania tekstu przeprosin na firmowe adresy mailowe wszystkich pracowników (...) S.A. oraz zamieszczenie w pozostałych periodykach wymienionych w treści pozwu.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości

oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2016r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku oddalił powództwo (pkt 1) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 5.460 zł tytułem zwrotu

kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2). Nadto wpis ostateczny ustalił na kwotę

11.100 zł i uznał go za pobrany w całości od powoda (pkt 3) oraz nakazał pobrać

od powoda na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.994 zł tytułem należnych kosztów postępowania (pkt 4).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. D. (1) był zatrudniony w pozwanej Spółce (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Strategii i Informatyki - Kierownika Działu (...). W 2009r. pełniącym obowiązki prezesa zarządu

pozwaney spółki został J. P. (2). Porozumieniem z dnia 21 października 2009r. zmieniono powodowi warunki umowy o pracę w zakresie zajmowanego stanowiska na nowe warunki: stanowisko Główny Specjalisty d/s Kontroli Eksploatacji z miejscem pracy Spółka (...) S.A. obowiązującymi od 1 listopada 2009r. zajmowanego stanowiska: Głównego Specjalisty d/s Strategii i Informatyki - Kierownika Działu (...), miejsce pracy Biuro Zarządu (...). S.A. - (...), Dział (...). Porozumienie to zostało zmienione i porozumieniem z dnia 22 października 2009r. zmieniono powodowi warunki umowy o pracę w zakresie zajmowanego stanowiska na nowe warunki: stanowisko Główny Specjalista d/s Kontroli Eksploatacji - Kierownik Działu, miejsce pracy Spółka (...) (...) S.A. z kategorią zaszerogowania XIII - 2.225 zł na miesiąc i dodatek funkcyjny 100 zł od 1 stycznia 2010r., kategoria zaszerogowania XIV - 2.402 zł i dodatek funkcyjny 170 zł obowiązującymi od 1 listopada 2009r. w miejsce zajmowanego stanowiska Głównego Specjalisty d/s Strategii i Informatyki - Kierownika Działu (...) w Biurze Zarządu (...). S.A. - (...), Dział (...) z kategorią zaszerogowania XIII - 2.225 zł na miesiąc i dodatek funkcyjny 100 zł.

Początkowo powód, który pracował już jako kierownik Działu Eksploatacji, nie otrzymał biura, pracował nadal w Dziale Promocji, w którym pracował wcześniej, od 1 kwietnia następnego roku otrzymał biuro. Do biura zostało przydzielonych dwóch pracowników: I. W. i P. S.. Miejsce pracy P. S. znajdowało się w Zakładzie Elektrociepłowni (...), drugi pracownik pracował na innym piętrze w budynku, w którym pracował powód. W październiku 2010r. została zwołana narada u prezesa J. P. (2), gdzie prezes P. stwierdził, że jest niezadowolony z pracy Działu Kontroli Eksploatacji, od tego czasu powód otrzymywał informacje, że prezes niezadowolony jest z pracy Działu Eksploatacji. Od 1 października w 2010r. do pracy w Biurze Kontroli Eksploatacji przyszedł G. G.. W kwietniu 2011r. rozpoczęto reorganizację spółki, jeszcze w marcu dokonano zmian tabliczek informacyjnych zamieszczonych na drzwiach poszczególnych pokoi biurowych oraz automatycznie generowanych w korespondencji e-mail firmowych stopek. Na tabliczce informacyjnej powoda podano, że powód zajmuje stanowisko Głównego Specjalisty ds. Kontroli Eksploatacji. W dniu 15 czerwca 2011r. powód otrzymał porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 14 kwietnia 2011r. na warunki w zakresie stanowiska: ze stanowiska Głównego Specjalisty d/s Kontroli Eksploatacji - Kierownika Działu miejsce pracy Spółka (...) S.A. na stanowisko Głównego Specjalisty d/s Kontroli Eksploatacji, miejsce pracy Spółka (...) S.A., miasto J. oraz powiat (...). W dniu 5 lipca 2011r. powód zwrócił się z pismem do prezesa zarządu Spółki (...) S.A. o sprecyzowanie jaki zamysł dotyczący jego rozwoju zawodowego wyznaczał kierunek proponowanych zmian w związku z otrzymanym porozumieniem z dnia 14 kwietnia 2011r. obowiązującym od dnia 1 kwietnia 2011r. Powód

w piśmie przedstawił swoje kwalifikacje zawodowe, ukończone szkoły, w tym studia podyplomowe oraz zapewnienia, iż sumiennie i terminowo wywiązywał się ze swoich obowiązków, dodatkowych zadań, a proponowana zmiana cofa go na stanowisko, które zajmował w 2007r. W dniu 17 października 2011r. powód skierował pismo do Dyrektora A. C.: w związku z „porozumieniem zmieniającym warunki umowy o pracę” z dnia 14 kwietnia 2011r. informuje, iż nigdy nie było z jego strony woli zawarcia porozumienia na przedstawionych warunkach. Do dnia 17 października 2011r. nie otrzymał żadnej konstruktywnej propozycji umożliwiającej zawarcie porozumienia, a rozmowy z dnia 6 października 2011r. i 14 października 2011r. miały na celu wywarcie na niego presji aby podpisał wyżej opisane porozumienie. W tym samym dniu powód skierował pismo do prezesa zarządu Spółki (...) S.A. J. P. (2) z oświadczeniem,

że działania podejmowane w stosunku do jego osoby uznaje za dyskryminację i działania mobbingowe. W dniu 24 października 2011r. powód otrzymał pismo podpisane przez prezesa zarządu J. P. (2), iż w związku z pismem powoda z dnia 17 października 2011r. trudno mu się odnieść do stawianych zarzutów dotyczących działań mobbingowych oraz dyskryminacji, gdyż nie zostały one w piśmie sprecyzowane, w związku z powyższym prosi się o sprecyzowanie działań, które powód uznaje za dyskryminację i działania mobbingowe.

W dniu 24 października 2011r. powód otrzymał pismo Dyrektora A. C. z informacją, iż:

1. zmiana organizacyjna Biura Kontroli Eksploatacji, w wyniku której zlikwidowano stanowisko Kierownika Działu Kontroli Eksploatacji została zaakceptowana przez zarząd (...) S.A. i zatwierdzona w postaci zmiany schematu organizacyjnego przez Radę Nadzorczą (...) S.A.;

2. w związku z pismem z dnia 17 października 2011r., w którym powód odmawia przyjęcia propozycji zawartej w „porozumieniu zmieniającym warunki umowy o pracę” niniejszym pismem przedstawia osobę powoda do dyspozycji zarządu Spółki (...) S.A.;

3. zarzuty o dyskryminację i mobbing uważa się za nieprawdziwe i bezpodstawne.

Zarządzeniem nr (...) S.A. z dnia 26 października 2011r. powołano Komisję d/s Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi w celu przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji i mobbingu w Spółce (...) S.A.

W dniu 3 listopada 2011r. odbyło się posiedzenie Komisji d/s Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi. Głównym tematem posiedzenia było pismo powoda z dnia 17 października 2011r. skierowane do prezesa zarządu Spółki (...) S.A. o tym, że jest dyskryminowany i podejmowane są w stosunku do niego działania mobbingowe.

W dniu 28 listopada 2011r. powód zwrócił się z pismem do przewodniczącego Komisji d/s Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi przedstawiając zarzuty stanowiące działania mobbingowe, wnosząc o załączenie materiałów dowodowych, które wskazał w piśmie, a które potrzebne są do rzetelnego rozpoznania sprawy, której przedmiotem jest nierówne traktowanie i dyskryminacja.

W dniu 15 listopada 2011r. odbyło się posiedzenie Komisji d/s Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi, gdzie został zaproszony powód, świadkowie: Z. M. (1), A. M., I. W., P. S..

W dniu 1 grudnia 2011r. odbyło się trzecie posiedzenie Komisji d/s Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi, gdzie przesłuchano świadków: G. G., J. Z., I. W., P. S., Z. M. (1). Świadek E. S. (1) poprosił o skorzystanie z możliwości niewypowiadania się przed komisją, przesłuchano A. C..

W dniu 8 grudnia 2011r. Komisja d/s Przeciwdziałania Dyskryminacji Mobbingowi podjęła wnioski, iż nie znalazła faktów poświadczających mobbing lub dyskryminację.

W dniu 16 stycznia 2012r. powód skierował pismo do Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki (...) S.A., iż w związku z pismem prezesa zarządu z dnia 12 stycznia 2012r., w którym uważa sprawę o dyskryminację i mobbing za dostatecznie wyjaśnioną zawiadamia Radę, iż ostateczne wyjaśnienie sprawy nastąpi w Sądzie, jednocześnie w piśmie tym powód wskazał zarzuty wobec Komisji Antymobbingowej.

W dniu 18 stycznia 2012r. zaproponowano powodowi objęcie stanowiska Głównego Specjalisty d/s Przetargów, Głównego Specjalisty d/s Kogeneracji. Sporządzono porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 18 stycznia 2012r., w którym zaproponowano powodowi zmianę warunków umowy o pracę w zakresie zajmowanego stanowiska: Głównego Specjalisty d/s Kontroli Eksploatacji - Kierownika Działu na nowe warunki Głównego Specjalisty d/s Przetargów od 19 stycznia 2012r.

W dniu 24 stycznia 2012r. pismem powód poinformował prezesa zarządu Spółki (...) S.A., iż nowe propozycje porozumienia zmieniającego z dnia 18 stycznia 2011r. są dla niego nie do przyjęcia i stanowią kontynuację dyskryminacji jego osoby i potwierdzeniem zarzutów, które zawarł w piśmie skierowanym do Komisji d/s Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi. Podobną treść zawarł powód w piśmie do Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki (...) S.A. z dnia 24 stycznia 2012r.

W dniu 22 lutego 2012r. pozwana zwróciła się do NSZZ Pracowników Zakładów Spółki (...) S.A. z wnioskiem o wyrażenie zgody na zmianę powodowi warunków umowy o pracę w celu powierzenia mu stanowiska Głównego Specjalisty ds. Kogeneracji w Zespole(...) przy zachowaniu nie pogorszonych warunków płacowych.

Przedstawione powodowi przez zarząd spółki wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę zostało zaopiniowane negatywnie.

W dniu 20 marca 2012r. zostało doręczone powodowi kolejne porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę. Z dniem 1 kwietnia 2012r. zaproponowano powodowi zatrudnienie na stanowisku Kierownika Działu d/s Kogeneracji z wynagrodzeniem miesięcznym według kategorii XIV, stawka 2.573 zł miesięcznie plus dodatek funkcyjny 170 zł miesięcznie plus premia, dodatki i inne świadczenia, zgodnie z treścią ZUZP dla pracowników (...). S.A. i Kodeksu pracy.

Pismem z dnia 26 marca 2012r. powód poinformował prezesa zarządu Spółki (...) S.A., iż nie wyraża zgody na zaproponowane zmiany umowy o pracę.

W dniu 29 marca 2012r. pozwana spółka skierowała wniosek do zarządu NSZZ Pracowników Spółki (...) S.A. o wyrażenie zgody na zmianę powodowi umowy o pracę w celu powierzenia mu stanowiska Kierownika Działu d/s Kogeneracji w Zespole (...), przy zachowaniu nie pogorszonych warunków płacowych.

Pismem z dnia 30 marca 2012r. zarząd NSZZ Pracowników Zakładów Spółki (...)S.A. złożył oświadczenie, że nie sprzeciwia się zmianie powodowi warunków umowy o pracę w kształcie zaproponowanym przez pracodawcę. W dniu 30 marca 2012r. zostało wręczone powodowi wypowiedzenie warunków umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 czerwca 2012r., po którym, tj. od 1 lipca 2012r. będzie zatrudniony na stanowisku Kierownika Oddziału d/s Kogeneracji, pozostałe warunki pracy pozostają bez zmian.

W dniu 5 kwietnia 2012r. powód wniosł do Sądu Rejonowego w Jastrzębiu Zdroju pozew o uznanie wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne. Po zmianie warunków pracy powód świadczył pracę w (...), nie otrzymał żadnych pracownik.

W dniu 20 czerwca 2013r. zebranie delegatów NSZZ Pracowników Zakładów (...) S.A. podjęło uchwałę o wykluczeniu powoda z członkostwa w NSZZ Pracowników Zakładów (...) S.A.

W dniu 8 lipca 2013r. powód skierował do zebrania delegatów pismo, w którym odwołał się od podjętej uchwały i w dniu 10 lipca 2013r. złożył wniosek o zwołanie zebrania delegatów, jednakże nie został on uwzględniony.

W dniu 18 lipca 2013r. NSZZ Pracowników Zakładów (...) S.A. poinformował Dyrektor M. S., iż powód nie jest już członkiem NSZZ Pracowników Zakładów (...) S.A. i nie może reprezentować interesów związku w pracach Zakładowej Komisji Świadczeń Socjalnych, w związku z czym cofa mu rekomendację i wnioskuje o wykluczenie ze składu osobowego Zakładowej Komisji Świadczeń Socjalnych. 29 kwietnia 2014r. zapadł wyrok Sądu Rejonowego w Jastrzębiu Zdroju na mocy którego przywrócono powoda do pracy na poprzednie warunki. Wyrok ten został utrzymany w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego w Gliwicach - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Ośrodka Zamiejscowego w Rybniku z dnia 18 grudnia 2014r., gdzie oddalono apelację pozwanego.

W dniu 23 grudnia 2014r. pracodawca zawiadomił Związek Zawodowy (...) S.A. o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy w zakresie stanowiska pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika w związku z tym, że w przypadku wyżej wymienionego nie jest możliwe jego dalsze zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku pracy, tj. Głównego Specjalisty d/s Kontroli Eksploatacji - Kierownika Działu. W uzasadnieniu podał, że stanowisko to od 1 kwietnia 2011r. uległo likwidacji w związku ze zmianą struktury organizacyjnej spółki (przyjętej uchwałą Nr (...) z dnia 23 marca 2011r.). w okresie późniejszym miały miejsce kolejne zmiany organizacyjne w spółce, w wyniku których likwidacja stanowiska pracy Głównego Specjalisty d/s Kontroli Eksploatacji - Kierownika Działu jest trwała i nieodwracalna. Jednocześnie wyrokiem Sądu z dnia 29 kwietnia 2014r., który stał się prawomocny 18 grudnia 2014r. J. D. (1) został przywrócony na nieistniejące stanowisko pracy. W powyższych okolicznościach zachodzi trwała i nieodwracalna niemożność wykonywania przez J. D. (1) obowiązków na nie istniejącym stanowisku pracy. Jest

to przyczyna dotycząca pracodawcy i jest to przyczyna wyłączna zamiaru wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi.

Związek Zawodowy (...). S.A. nie wyraził zgody na wypowiedzenie warunków pracy i płacy przewodniczącemu Związkowi Zawodowemu (...) J. D. (1).

Z dniem 12 stycznia 2015r. zaproponowano powodowi nowe warunki pracy i płacy: stanowisko Kierownika Działu d/s Kogeneracji z wynagrodzeniem zasadniczym 2.512 zł miesięcznie z XIV kategorią zaszeregowania, z dodatkiem funkcyjnym w wysokości 170 zł miesięcznie, z innymi dodatkami, premiami i świadczeniami, zgodnie z treścią (...) i Kodeksu pracy.

Z dniem 15 stycznia 2015r. jednocześnie od dnia 15 stycznia 2015r. do 14 kwietnia 2015r. oddelegowano powoda do pracy na stanowisko Kierownik działu do spraw Kogeneracji w (...) P..

W dniu 15 stycznia 2015r. wypowiedziano powodowi umowę o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska Głównego Specjalisty ds. Kontroli Eksploatacji - Kierownika Działu z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie 30 kwietnia 2015r., a po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1 maja 2015r. powód będzie zatrudniony na stanowisku Kierownika Działu d/s Kogeneracji. Powód był Przewodniczącym Komisji Socjalnej (...). S.A.

W dniu 18 stycznia 2010r. była przeprowadzona kontrola Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych - analiza rozdysponowania środkami funduszu zgodnie z opracowanym rocznym planem finansowym oraz Regulaminem ZFŚS na 2010r., która wykazała nieprawidłowości. Kolejna kontrola odbyła się w dniach od 7 lutego 2011r. do 21 lutego 2011r., gdzie stwierdzono, iż komisja socjalna nie wydatkowała środków funduszu zgodnie z opracowanym i zatwierdzonym planem finansowym na 2010r., zatem przekroczono plan wydatków, co spowodowało, że wypłata dofinansowania wypoczynku urlopowego została wypłacona dopiero w miesiącu lutym 2011r.

W odpowiedzi na kontrolę komisja socjalna przekazała swoje uwagi i zastrzeżenia dotyczące wniosków z przeprowadzonej kontroli podnosząc, iż przy ustalaniu rozdysponowania funduszu socjalnego przedstawiciele komisji socjalnej nie zostali poinformowani o niezrealizowanych wypłatach. Nie został poinformowany o nich również pracodawca.

31 grudnia 2010r. zakończyła się 2-letnia kadencja Komisji Socjalnej, nowy skład Komisji Socjalnej został powołany uchwałą NSZZ Pracowników Zakładów (...). S.A. Nr (...) z dnia 12 stycznia 2011r. W składzie osobowej Komisji Socjalnej nowej kadencji znalazł się powód. Na piśmie stanowiącym wniosek do zarządu z dnia 18 stycznia 2011r. Kierownika Wydziału Spraw Pracowniczych Wynagrodzeń i Ubezpieczeń Społecznych pojawiła się adnotacja Zastępcy Prezesa Zarządu A. S.: brak aprobaty dla kandydatury Pana J. D. (1) ze względu na przekroczenie budżetu 2010r. i konieczność wstrzymania wypłat na 2011r. Proszę zwrócić się do organizacji związkowej, która desygnowała Pana J. D. (2) o wskazanie innego pracownika - kandydata.

Pismem z dnia 24 stycznia 2011r. podpisanym przez zastępcę prezesa zarządu A. S. zwrócono się do Przewodniczącego NSZZ Pracowników Zakładu (...). S.A., iż zaistniała potrzeba wskazania dodatkowych przynajmniej dwóch potencjalnych kandydatów do udziału w pracach Zakładowej Komisji Socjalnej. Po otrzymaniu propozycji zarząd podejmie decyzje o powołaniu składu Zakładowej Komisji Socjalnej na kadencję 2011/2012.

Pismem z dnia 31 stycznia 2011r. przewodniczący NSZZ Pracowników Zakładów (...). S.A. poinformował biuro zarządu, iż niecelowym jest powoływanie do komisji socjalnej większej liczby osób, zaś skład osobowy wyznaczony na lata 2011-2012 został powołany uchwałą związku zgodnie z obowiązującymi przepisami. Skład komisji socjalnej został zatwierdzony przez zarząd pozwanej spółki w marcu 2011r.

Powód w 1990r. ukończył studia magisterskie na Wydziale (...) w K., w 2003r. ukończył studia podyplomowe na Wydziale (...) Akademii (...) w K., w 2007r. ukończył studia podyplomowe na Wydziale (...) Wyższej Szkoły (...) w K., w 2011r. ukończył studia podyplomowe na Wydziale (...) (...) w K..

Ponadto powód odbył szereg szkoleń. W sierpniu 2010r. powód złożył wniosek o dofinansowanie studiów podyplomowych, które miały rozpocząć się w październiku 2010r. Po około miesiącu otrzymał zgodę na podjęcie studiów jeden dzień przed rozpoczęciem zajęć dydaktycznych, razem z G. G..

Opinia biegłego psychiatry i psychologa wykazała, że powód doznał rozstroju zdrowia, zaburzenia adaptacyjne pozostające zdaniem biegłych w związku z sytuacją i warunkami panującymi w miejscu pracy powoda, w tym w odczuciu powoda między innymi

z prowadzonym postępowaniem degradacyjnym z dotychczasowego stanowiska pracy, poczuciem bycia szykanowanym, pracą na fikcyjnym stanowisku pracy, działaniami komisji antymobbingowej, brakiem wsparcia ze strony związku zawodowego i współpracowników, poczuciem bycia izolowanym od podległych pracowników, poczuciem bycia wprowadzonym w błąd przez pracodawcę, kilkukrotnym wypowiedaniem umowy o pracę i próbami zwolnienia z pracy mają charakter zaburzeń reaktywnych, przemijających z czasem, wymagających oddziaływania farmakologicznego i psychoterapeutycznego.

Opinia biegłego kardiologa wykazała, iż powód jest leczony z powodu nadciśnienia tętniczego, schorzenie ma charakter samoistny, nie ma związku z sytuacją i warunkami panującymi w miejscu pracy.

Dokonując rozważań prawnych, Sąd Okręgowy powołał się na treść art. 94³ § 2 i 3 k.p., art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p., art. 11³ k.p., art. 11² k.p. uznając, że brak jest podstaw do przyjęcia, że wystąpił w pozwanej w stosunku do powoda mobbing, czy też naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Motywuując swoje rozstrzygnięcie, Sąd I instancji wskazał, że odnosząc się do poszczególnych zarzutów należy stwierdzić, iż proponowanie powodowi nowych stanowisk pracy wynikało ze zmian organizacyjnych u pozwanego. Już w 2009r. zarząd spółki podjął decyzję o przeprowadzeniu zmian organizacyjnych. Nowa organizacja miała funkcjonować od 1 stycznia 2010r. i miała polegać na przesunięciu szeregu funkcji do powstałego centrum zarządzania. Spółka składała się z czterech oddzielnych elektrociepłowni, w oddzielnych lokalizacjach, w każdej z tych lokalizacji był dyrektor, dwóch zastępców dyrektorów, były służby kadrowe i inne. Reorganizacja dotyczyła stworzenia centrum zarządzania w związku z czym powstały inne wydziały, inne nazewnictwo wydziałów, szereg osób zmieniło miejsce pracy, część osób przeszła

z elektrociepłowni do centrum zarządzania. W wyniku restrukturyzacji powstał Dział Kontroli Eksploatacji i powód był kierownikiem tego działu. Na jesieni 2009r., w ramach przygotowania nowej struktury, brano pod uwagę osoby, które mogą w strukturach biur funkcjonować. Osoby te dostały porozumienie zmieniające bez wyznaczonej funkcji jaką mają zajmować w danym biurze. Z uwagi na to, że nie wiadomo jeszcze kto będzie zajmował stanowisko kierownicze ale układ pracowników był już znany, ostatecznie zaproponowano powodowi stanowisko kierownika działu w Dziale Kontroli Eksploatacji. Powód podjął pracę na tym stanowisku. Do biura powoda skierowano dwóch pracowników i faktycznie jeden

z tych pracowników S. przez 3 pierwsze miesiące pracował na (...), a jeżeli chodzi o panią I. W. proponowano jej w międzyczasie stanowisko obsługi sekretariatu ale ostatecznie przesunięto ją do Biura Kontroli Eksploatacji. Były to początki tworzenia nowej organizacji, była konieczność pozostawienia pewnych osób na zakładach, ponieważ nie było dokładnego przepływu informacji, w początkowym okresie dla dyrekcji najważniejsze było żeby „ściągnąć” osoby z zewnątrz i zapewnić im pomieszczenie do pracy w centrum budynku. Organizacja prac i działu oraz biura była bardzo trudna. Nikt świadomie nikomu nie utrudniał pracy. Powód w pierwszym okresie pracy pozostał w swoim dziale, czyli dziale marketingu, a nowe biuro zostało utworzone

w pierwszym kwartale 2010r. Sąd Okręgowy w pełni dał wiarę w tym zakresie zeznaniom świadka A. C., albowiem zeznania te są logiczne, spójne i znajdują potwierdzenie

w pozostałym materiale dowodowym. Zmiana tabliczki na biurze powoda, zmiana stopki mailowej nastąpiły niejako „z automatu” po podjęciu uchwały przez zarząd, a połączenie działów również nastąpiło wskutek nowej struktury organizacyjnej. Brak jest podstaw do przyjęcia, iż połączenie działów miało na celu pozbawienia powoda stanowiska kierowniczego.

Dalej wskazał, że zarząd spółki na mocy uchwały z dnia 27 października 2009r. zatwierdził i wprowadził nowy Regulamin Organizacyjny Spółki. Uchwałą z dnia 23 marca 2011r. Zarząd Spółki postanowił dokonać podziału Biura Inwestycji i Rozwoju na: Biuro Inwestycji i Biuro Rozwoju. Utworzono również Dział Kontroli Eksploatacji, Paliw i Taryf. Następnie uchwałą Zarządu Spółki z dnia 1 czerwca 2011r. został wprowadzony kolejny Regulamin Organizacyjny Spółki. Trudno przyjąć wobec powyższego, że reorganizacja spółki była fikcyjna, zwłaszcza, że założenia reorganizacyjne określała już uchwała zarządu spółki Nr (...) z dnia 24 marca 2009r.

Brak jest zdaniem Sądu Okręgowego podstaw do przyjęcia, iż prezes zarządu i jego współpracownicy dokonywali bezpodstawnej krytyki bez podania konkretnych uchybień, przy braku umożliwienia powodowi ustosunkowania się do zarzutów prezesa zarządu. Faktycznie na jednym ze spotkań prezes zarządu oświadczył, iż ma inne oczekiwania w stosunku do działu - biura kontroli eksploatacji. Ocena pracy tego działu była pozytywna ale „mówiono o tym, iż dział nie spełnia oczekiwań” - sumiennie wykonywano obowiązki tzn. przygotowywano raporty zarządcze, przygotowywano sprawozdania zewnętrzne

ale oczekiwania przełożonych były takie żeby praca tego działu była bardziej konstruktywna, dawała wytyczne na przyszłość co robić aby efektywność urządzeń była lepiej wykorzystana. Zarówno prezes zarządu jak i bezpośredni przełożeni powoda mieli dobrą opinię

o kwalifikacjach powoda, jednakże oczekiwali większej kreatywności, uważali go za dobrego specjalistę ale bez kompetencji kierowniczych. Powyższe ustalono na podstawie wiarygodnych zeznań przełożonych J. P. (2), A. C.. Powód w toku postępowania wskazuje na pozytywne opinie wydawane przez bezpośrednich przełożonych, które pozostają w sprzeczności z ich zeznaniami, w których i prezes zarządu i świadek C. mówili o sumiennym wykonywaniu obowiązków przez powoda a jednocześnie braku

przez niego kompetencji kierowniczych. Takie działania przełożonych „wytykanie” powodowi, że jest pracownikiem średnio dobrym, nie potrafiącym kierować ludźmi, zdaniem sądu nie stanowi żadnych działań, które mogłyby wskazywać na dokuczanie powodowi, nękanie, czy dręczenie. Jest to zwykła ocena pracodawcy, który na podstawie wykonywanych obowiązków przez pracownika ocenia jego kwalifikacje, możliwości awansu i możliwości zajmowanych ewentualnych stanowisk kierowniczych. Powód mimo bardzo dobrej oceny przez pracodawcę nie był typowany przez niego na stanowisko kierownicze mimo, że takiego stanowiska oczekiwał. Błędny jest zdaniem sądu przeświadczenie powoda, iż podnoszenie kwalifikacji automatycznie powoduje awans w pracy. Podnoszenie kwalifikacji przez pracownika powinno być wykorzystane przez pracodawcę, trudno jednak oczekiwać,

iż automatycznie spowoduje awans pracownika. Sąd I instancji podkreślił, że ukończenie studiów podyplomowych przez pracownika jest niewątpliwie bardzo cenne dla pracodawcy, który może wykorzystać pogłębioną wiedzę pracownika, jednakże już samo skierowanie

na studia podyplomowe przez pracodawcę, partycypowanie w kosztach tego szkolenia przez pracodawcę, czy umożliwienie połączenia tego z obowiązkami w pracy jest dostatecznym uprzywilejowaniem pracownika, stanowi niejako wyróżnienie dla pracownika, a nie koniecznym powoduje „automatyczny” awans.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy uznał, że brak jest podstaw do przyjęcia, iż utrudniano mu podjęcie studiów podyplomowych w 2011r. Powód otrzymał dofinansowanie na studia w łącznej kwocie 2.610 zł.

Odnosząc się do zarzutu powoda do braków awansów i premii oraz utrudniania podjęcia przez powoda studiów podyplomowych w 2011r., to zdaniem Sądu I instancji

są to zarzuty bezzasadne. Powód został skierowany na studia podyplomowe w 2011r., uzyskał do nich dofinansowanie, odbył szkolenie w 2013r. dotyczące komisji kwalifikacyjnych,

w marcu 2014r. odbył kolejne szkolenia: kogeneracja w 2014r. - prawo, system wsparcia, rozliczanie, komisje kwalifikacyjne - zasady powoływania i funkcjonowania w świetle projektów prawa energetycznego i prawa gazowego.

Jako bezzasadnym Sąd Okręgowy uznał również zarzut pomówienia powoda o przekroczenie budżetu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i rozpowszechnianiu tych informacji, a także rozpowszechnianiu informacji, że wypłaty z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych zostały wstrzymane przez niewłaściwe działanie powoda. Informacje

o przekroczeniu budżetu faktycznie były znane pracownikom, brak jest jednak podstaw do przyjęcia, iż to pracodawca dokonywał rozpowszechniania takich informacji. Prawdą jest, iż A. S. sporządziła adnotację na wniosku do zarządu o powołanie komisji socjalnej z 18 stycznia 2011r.: „brak aprobaty dla kandydatury Pana J. D. (1) ze względu na przekroczenie budżetu w 2010r. i konieczność przesunięcia wypłat na 2011r. Proszę zwrócić się do organizacji związkowej, która desygnowała Pana J. D. (2) wyznaczenie innego pracownika kandydata” ale jak wyjaśniła

w swoich zeznaniach A. S., adnotacja ta była pochodną jej oceny powoda jako przewodniczącego komisji socjalnej od którego oczekiwała większej kreatywności. Oczekiwała ona od przewodniczącego komisji socjalnej większej kontroli odnośnie dysponowanego budżetu, jej oczekiwania wobec powoda jako przewodniczącego komisji socjalnej były inne - oczekiwała ażeby komisja aktualizowała swoją wiedzę odnośnie posiadanych środków stąd jej dezaprobatą dla dalszej kandydatury powoda na stanowisko przewodniczącego komisji socjalnej. Nawet gdyby doszło do krytyki powoda, jako przewodniczącego komisji socjalnej, to negatywna ocena wykonywanych czynności

w ramach tej funkcji dotyczyłaby przecież funkcji przewodniczącego komisji socjalnej, a nie pracownika J. D. (1). Powód zajmując stanowisko przewodniczącego komisji socjalnej, członka związku zawodowego, musiał liczyć się z krytyką w związku

z wykonywanymi funkcjami - trudno jednak taką krytykę potraktować jako działanie mobbingowe.

Brak jest również według Sądu I instancji podstaw do przyjęcia, iż powód namawiany był do rezygnacji z pracy w związku zawodowym, bądź komisji socjalnej. Świadek A. C. przyznał, iż w rozmowach prywatnych, towarzyskich razem z E. S. (1) sugerował powodowi ażeby zastanowił się nad działalnością w związkach zawodowych

i komisji socjalnej skupiając się bardziej na pracy zawodowej. Wyjaśnił, że jeżeli były uwagi co do pracy działu powoda, to powinien czas poświęć w pracy poświęcić bardziej

na kontrolę eksploatacji a nie rzeczy inne. Jednocześnie świadek ten wyjaśnił, iż w 2010r. były przygotowywane dwa wnioski o dofinansowania - silnik na P., silnik

na M.. Efekt ekologiczny w postaci wyliczeń energetycznych dla silnika

na P. „robił” J. D. (1), dla silnika na M. R. S.. „Robili” oni elementy wsadu dla całego wniosku. Po uzyskaniu pożyczek A. C. wystąpił z wnioskiem do zarządu o nagrodę specjalną ale do kierownika Działu Ochrony Środowiska, który od 15 lat zajmował się tymi wnioskami i pozyskał dla firmy kilkadziesiąt milionów złotych w wyniku tych pożyczek. Ta nagroda przyznana później tej osobie to była nagroda związana z całokształtem jego pracy. Publicznie natomiast pochwalono kierownika działu - Z. oraz M. za całokształt pracy i uzyskanie wielu pożyczek

w przeciągu iluś tam lat - pan Z. odnośnie pożyczek, pan Z. M. (2) w zakresie pozyskiwania „fioletowych” świadectw dla (...).

Przy czym Sąd I instancji zaznaczył, że działania pozwanej wskazane przez powoda

i opisane w pozwie oraz w trakcie postępowania przed Sądem istotnie miały miejsce, ale było to normalne działanie pracodawcy: po pierwsze dokonywana reorganizacja zakładu pracy, która została podjęta w 2009r. - dokonano wtedy połączenia działów, które spowodowało,

iż powodowi wręczono porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, przedwcześnie zmieniono tabliczkę informacyjną i stopkę firmową. Pozostałe działania pracodawcy polegające na wręczeniu porozumień zmieniających, bądź próby wypowiedzenia warunków pracy i płacy to niezbyt fortunne działania pracodawcy, który wobec oświadczenia powoda,

iż jego stanowisko powinno być stanowiskiem kierowniczym starał się zaproponować

mu stanowisko kierownicze i takie stanowisko też zostało zaproponowane ostatecznie. Działania pracodawcy, zdaniem Sądu, podyktowane są poszukiwaniem dla powoda stanowiska kierowniczego wobec jego stanowczych oświadczeń, iż takie stanowisko powinien zajmować. Zdaniem Sądu, takie działania pozwanego nie mają nic wspólnego z negatywną oceną powoda jako kontrkandydata prezesa zarządu na stanowisko kierownicze. Inne działania, jak opisane przez niego: pomówienia o przekroczenie budżetu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i rozpowszechnianie tych informacji, rozpowszechnianiu informacji, że wypłaty z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zostały wstrzymane przez niewłaściwe działanie powoda są niewłaściwie interpretowane przez powoda. Faktycznie doszło do pewnych zjawisk w działaniu zakładowego funduszu socjalnego, oceniano te zjawiska negatywnie w kontekście osoby powoda jako przewodniczącego komisji socjalnej, a nawet komentowano poczynania komisji socjalnej, ale brak jest podstaw,

iż to pracodawca pomawiał powoda o przekroczenie budżetu z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, czy rozpowszechniał informację, że wypłaty z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zostały wstrzymane przez niewłaściwe postępowanie powoda. Niewątpliwie doszło też, zdaniem Sądu Okręgowego, do krytyki pracy działu powoda przez prezesa zarządu, ale taka krytyka związana była z oczekiwaniami wobec działu, którym kierował powód, nie zostały podjęte żadne działania negatywne wobec powoda i jego działu. Prawdziwe są stwierdzenia powoda dotyczące ocen jego pracy przez przełożonych,

iż jest pracownikiem „średnio dobrym”, niepotrafiącym kierować ludźmi, nienależącym

do tzw. kluczowej kadry zarządzającej, ale przecież takie oceny mogą być dokonywane przez pracodawcę i nie noszą one w jakikolwiek sposób cech mobbingu. Nie zostały wykazane fakty ograniczenia powodowi dostępu do informacji, w tym niedopuszczaniu do narad technicznych. W tym zakresie Sąd I instancji w pełni dał wiarę zeznaniom świadka A. C., który zeznał, iż w naradach technicznych z uczestnictwem czy to prezesa technicznego, czy też całego zarządu, brali udział tylko dyrektorzy poszczególnych biur

i główny energetyk. Nigdy uczestnikami tego typu narad nie byli kierownicy działów. Natomiast narady, które odbywały się u niego w biurze odbywały się z uczestnictwem wszystkich i niezależnie od tego, że zostały połączone dwa działy - uczestniczyli w nich obydwaj kierownicy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, oceniając stan faktyczny sprawy, trudno w sposób obiektywny wykazać, że powód był ustawicznie dręczony, niepokojony, albo też

mu dokuczano. Dla uznania, że mamy do czynienia z mobbingiem, konieczne jest,

aby wszystkie ustawowe przesłanki mobbingu były spełnione łącznie. Oznacza to,

że działania lub zachowania sprawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe

oraz muszą polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika, a ponadto musi im przyświecać cel, którym jest poniżenie, ośmieszenie lub izolowanie pracownika. Postawa pracodawcy wobec powoda nie wskazywała w żaden sposób na cel jakim jest poniżenie, ośmieszenie

lub izolowanie pracownika, co więcej pracodawca starał się o stworzenie dla powoda stanowiska kierowniczego zgodnie z jego oczekiwaniami. Postępowanie pracodawcy zresztą wskazuje na próbę „ułożenia” stosunków z powodem, który nie przyjmuje porozumienia zmieniającego wiedząc o reorganizacji spółki, która powoduje konieczność pewnych działań zamierzonych przez władze spółki. Być może reorganizacja spółki nie przyniosła efektów spodziewanych przez władze spółki, przez pracowników, ale faktycznie była dokonywana

i wymuszone były pewne czynności typu połączenie działów, czy likwidacja stanowisk. Pozwany z chwilą, kiedy powód zarzucił mu działania mobbingowe, utworzył Komisję

d/s Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingu, zaproponował mu stanowisko Kierownika Oddziału d/s Kogeneracji.

Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że powód nie wykazał, iż doszło do wystąpienia kryterium dyskryminacyjnego dotyczącego jego osoby. Wskazuje na jego aspiracje do objęcia wyższych stanowisk w spółce popartych wyłącznie wysokimi kwalifikacjami zawodowymi,

a taka przyczyna, czy takie kryterium, nie jest wymienione w ramach zamkniętego katalogu kryteriów dyskryminacyjnych dotyczących zatrudnienia z art. 18^{3a} k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd ten orzekł jak w sentencji wyroku, zasądzając

od powoda na rzecz pozwanej koszty postępowania oraz koszty zastępstwa procesowego w myśl art. 98 k.p.c. oraz § 6 pkt 7 w związku z § 11 pkt 1 ppkt 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013.490 t.j.).

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód.

Zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości, apelujący zarzucił mu:

w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu:

I. naruszenie prawa materialnego, a to art. 183a § 1 k.p. - poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że ujęty w powołanym przepisie katalog kryteriów dyskryminacyjnych ma charakter zamknięty - które to uchybienie powoduje nierozpoznanie przez Sąd I instancji istoty sprawy w tym zakresie;

w zakresie całości wyroku - co się zaś tyczy żądania zasądzenia odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu - jest to zarzut ewentualny, na wypadek nieuwzględnienia zarzutu prawa materialnego:

II. błąd w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę orzeczenia, mający istotny wpływ na jego treść, w postaci zarówno błędu braku, jak i błędu dowolności, a konkretnie:

- nieprzyjęcia, że całokształt zachowań w postaci: prób wręczania powodowi wypowiedzenia zmieniającego, objęcia przez niego stanowiska kierownika działu, w którym pracuje sam, zmiany tabliczki informacyjnej, zmiany stopki mailowej, rozmowy na temat ograniczenia jego pracy w związku zawodowym, zarzutów prezesa wobec działu kontroli eksploatacji, nieuczestniczenia powoda w naradach technicznych, nieprzesyłania powodowi raportów dobowych, oceny powoda, iż jest pracownikiem średnio dobrym, nie nadaje się na kierownika, przydzielenia mu pracowników, z których każdy miał biuro w innym budynku, czy też brak biura dla powoda, początkowych problemów z podjęciem studiów podyplomowych w 2011r., a także negatywnej oceny osoby powoda, jako przewodniczącego zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, z uwagi na złe zaplanowanie wypłat z funduszu - znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, był skierowany przeciwko powodowi w celu jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji oraz wyeliminowania z zespołu pracowników, a przez to wypełnia znamiona uporczywego, długotrwałego nękania go, które wywołało u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej oraz spowodowało - jak również miało na celu spowodować - poniżenie powoda oraz wyeliminowanie z zespołu współpracowników,

- przyjęcia, że każdorazowa zmiana stanowiska pracy oraz warunków pracy i płacy J. D. (1) była związana z obiektywnymi okolicznościami, nie zaś z chęcią dyskryminacji powoda przez pracodawcę,

- nieprzyjęcia, że wypełnia przesłanki mobbingu dokonanie przez pracodawcę do dnia wydania zaskarżonego wyroku bezzasadnego, dwukrotnego wypowiedzenia zmieniającego powodowi warunki pracy i płacy, zaskarżonego przez J. D. (1) do SR

w Jastrzębiu-Zdroju (sprawy o sygn. akt IV P 159/12 i IV P 100/15), z czego drugie z nich zostało powodowi złożone po uprawomocnieniu się wyroku o przywróceniu go na poprzednio zajmowane stanowisko,

- przyjęcia, że powołanie Komisji Antymobbingowej nie było pozornym ustosunkowaniem się do zgłaszanego przez J. D. (1) problemów dotyczących sposobu traktowania go przez pracodawcę, choć działalność tejże komisji wzbudziła wiele zastrzeżeń co do jej rzetelności,

- niedokonania ustalenia, że powód, jako przewodniczący Komisji Socjalnej, nie dokonał przekroczenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, co skutkowało wstrzymaniem wypłat na 2011r., choć protokół pokontrolny Państwowej Inspekcji Pracy

nie wykazał, aby do takiego przekroczenia doszło oraz nieprzyjęcie, że stanowiło element mobbingu dopuszczenie do rozpowszechnienia tej informacji wśród pracowników,
jak również brak aprobaty zarządu (...). S.A. dla kandydatury powoda na kolejną kadencję w Komisji Socjalnej,

- przyjęcia, że zmiana stopki w służbowej korespondencji e-mailowej powoda oraz tabliczki przy drzwiach jego biura nie stanowiła zachowania wpisującego się w nękanie powoda, mające na celu antycypowanie zmiany jego stanowiska pracy przed złożeniem mu wypowiedzenia zmieniającego,

- nieprzyjęcia, że sytuacja powoda jako pracownika, którego wynagrodzenie nie doznało przeszerogowania mimo stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, wysokiego zaangażowania i dyspozycyjności, nie narusza ustalonych w (...). S.A. w konsultacji
ze związkami zawodowymi kryteriów przeszerogowania, ustalonych przez Sąd I instancji,

- niedokonania ustalenia, że wypełnia przesłanki mobbingu całkowite odsunięcie powoda od audytu w dziale energetycznym, ponieważ wysuwano wobec niego zastrzeżenia co do obiektywizmu, podczas, gdy w innej podobnej sytuacji, wobec analogicznych zastrzeżeń zgłaszanych do audytora, dołączono jedynie do zespołu dodatkowego członka

w charakterze obserwatora, a nie odsunięto audytora od przeprowadzania audytu,

- przyjęcia, że powód nie miał nierównego z innymi pracownikami dostępu do szkoleń i dofinansowania dodatkowej edukacji zawodowej, podczas, gdy nierówności te występowały i nie były uzasadnione obiektywnymi przyczynami, jak również dokonania częściowo sprzecznych ustaleń faktycznych w zakresie występowania trudności z podjęciem przez powoda studiów podyplomowych (Sąd jednocześnie stwierdza, że takie trudności

nie występowały - s. 19 uzasadnienia - oraz że występowały - s. 25 uzasadnienia),

- nieprzyjęcia, że zajmowane przez powoda stanowisko Kierownika Oddziału d/s Kogeneracji (...) P. było stanowiskiem fikcyjnym, sztucznie utworzonym, wyłącznie

na potrzeby umieszczenia J. D. (1) gdziekolwiek w strukturze (...). S.A.

pod pozorem zaoferowania mu stanowiska kierowniczego, podczas, gdy Oddział d/s Kogeneracji nie figurował w strukturze organizacyjnej spółki, nie przewidywano dla niego finansowania, ze stanowiskiem powoda nie wiązała się dostateczna ilość obowiązków służbowych, wobec czego, powód zajmował się obowiązkami niezwiązanymi z kogeneracją, pomimo zajmowania stanowiska Kierownika - powodowi nie podlegali żadni pracownicy,

- nieuwzględnienia okoliczności uznanej przez Sąd za ustaloną na podstawie opinii biegłych, której dano wiarę, że doszło u powoda do rozstroju zdrowia - zaburzeń adaptacyjnych pozostających w związku z sytuacją i warunkami panującymi w miejscu pracy.

Podniósł że w/w błąd w ustaleniach faktycznych był wynikiem kolejnych uchybień Sądu I instancji, a konkretnie:

III. naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść orzeczenia,

a to:

- art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez poczynienie fragmentarycznych ustaleń faktycznych -jedynie na podstawie części materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie -

jak również ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybitnie wybiórczy i jednostronny, bez rozważenia wskazywanych przez powoda okoliczności świadczących o wątpliwej wiarygodności dowodów, na których oparł się Sąd I instancji przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia oraz z całkowitym pominięciem dowodów świadczących na korzyść powoda, w szczególności poprzez:

- bezrefleksyjne uczynienie podstawą ustaleń faktycznych wyłącznie informacji pochodzących z zeznań świadków J. P. (2), A. C., P. Z., G. G., T. N., M. B., poprzez dokonanie prostego zapożyczenia całych fragmentów ich zeznań, w szczególności w zakresie oceny osoby powoda oraz obiektywnych okoliczności uzasadniających nierówne traktowanie powoda na tle innych pracowników - pomimo wątpliwej wiarygodności ich zeznań wynikającej z okoliczności, że osoby te odgrywały rolę w konflikcie z powodem, ponieważ

w większości należały do kluczowej kadry zarządzającej spółki lub też w sytuacji wytworzonej przez pracodawcę były przełożonymi służbowymi powoda, jak również, mimo wykazania przez powoda składania przez J. P. (2), A. C., P. Z. w sprawie przed SR w Jastrzębiu-Zdroju o sygn. akt IV P 159/12, zeznań sprzecznych z zeznaniami składanymi w niniejszej sprawie w stopniu wykluczającym przypadkowość, a ponadto okoliczności obiektywne, o których świadkowie ci zeznawali, nie znajdują przekonującego potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym sprawy;

- niezasadne pominięcie zeznań świadków I. W., P. S., E. S. (1), Ż. P. (1), J. Z., A. R. (1), H. W., Z. M. (1), W. G. (1), częściowo A. S., pomimo,

że ich ocena osoby oraz pracy powoda zasługiwała na uwzględnienie z tego powodu, że w przeciwieństwie do osób stojących w tamtym okresie wysoko w hierarchii pozwanej Spółki, świadkowie ci mieli z powodem codzienną, bezpośrednią styczność, a odmiennie, niż osoby z kluczowej kadry zarządzającej oceniali osobę oraz pracę powoda wysoko i nie mieli interesu, aby składać zeznania, które zawyżały ocenę powoda, częściowo zaś (E. S., Ż. P., A. R.) nie byli już w ogóle zatrudnieni w (...). S.A. lub też byli zatrudnieni na szeregowych stanowiskach (W. G.);

- dokonanie nielogicznej i sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego oceny wielu podnoszonych przez powoda drobnych zachowań, które w swoim całości składają się na uporczywe nękanie powoda, poprzez ich ocenę, jako zdarzeń pojedynczych, z wyrwaniem ich z szerszego kontekstu stosunków J. D. (1) z pracodawcą, a ponadto ogólne przypisanie im obiektywnej przyczyny - zmian organizacyjnych w spółce - mimo, że znaczna część działań w ogóle nie miała związku z zachodzącą w (...) S.A. reorganizacją;

- nierozważenie sprzeczności pomiędzy zeznaniami A. S., w których twierdziła, że brak aprobaty dla kandydatury powoda na członka Komisji Socjalnej był pochodną tego, że oczekiwała od niego „większej kreatywności”, a treścią adnotacji poczynionej przez nią na wniosku o powołanie powoda do Komisji Socjalnej, z której wynikało, że powodem braku aprobaty jest rzekome przekroczenie budżetu ZFŚS przez powoda;

- niezasadne pominięcie przez Sąd zeznań świadka A. T. (vide: rozprawa w dn. 9 czerwca 2015 r.), który zeznał, że powód został odsunięty od audytu po zarzutach dotyczących braku jego obiektywizmu, choć w innej podobnej sytuacji audytora nie odsunięto od przeprowadzania audytu, lecz jedynie dodano do zespołu audytującego kolejnego członka;

- niezasadne pominięcie przy dokonywaniu ustaleń faktycznych zeznań świadków przesłuchanych w sprawie IV P 159/12 (SR Jastrzębie-Zdrój), mimo załączenia tych akt do niniejszego postępowania i dopuszczenia ich do materiału dowodowego niniejszej sprawy, w szczególności nierozważenie istotnych sprzeczności między depozycjami składanymi przez niektórych świadków (w szczególności przez J. P. (2) i A. C.) w tych sprawach oraz w niniejszym postępowaniu;

- niezasadne pominięcie przy dokonywaniu ustaleń faktycznych okoliczności, że J. D. (1) zaskarżył do sądu pracy również drugie z kolei wypowiedzenie zmieniające z dnia 15 stycznia 2015r. (SR Jastrzębie-Zdrój, sygn. akt IV P 100/15), mimo, że okoliczność tę powód podnosił w toku postępowania, a miała ona istotne znaczenie dla oceny całokształtu stosunków między powodem, a pracodawcą;

- niezasadne pominięcie dowodu z dokumentów z akt pracowniczych w postaci oceny kompetencji menedżerskich dokonanych przez niezależną firmę (...), która przeprowadziła badanie w ramach projektu (...);

- niezasadne pominięcie przy dokonywaniu ustaleń faktycznych przedłożonej przez pozwaną dokumentacji kadrowej pracowników (...). S.A. oraz jej analizy przeprowadzonej przez powoda (vide: pismo procesowe datowane na dzień 13 października 2015r.) co do istnienia problemów w branży energetycznej i górniczej, które wymusiły na pozwanej zmiany kadrowe, jak też równości traktowania pracowników pozwanej spółki, co do zajmowanych stanowisk i otrzymywanych wynagrodzeń zależnie od ich wykształcenia i doświadczenia zawodowego, a zamiast tego oparcie się przy ustalaniu tej okoliczności na zeznaniach J. P. (2), A. C., T. N., M. B.;

- niezasadne pominięcie przy dokonywaniu ustaleń faktycznych treści opinii biegłych psychologa i psychiatry, stwierdzających rozstrój zdrowia u powoda wywołany mobbingiem, jak również zeznań J. D. (3), będącej bezpośrednim obserwatorem pogarszania się stanu zdrowia powoda;

- art. 233 § 2 k.p.c. - poprzez niewyciągnięcie negatywnych skutków procesowych przez Sąd I instancji z faktu, że pozwana - pomimo zobowiązania Sądu - nie przedłożyła:

1) części dokumentacji dotyczącej działalności Komisji Antymobbingowej, która pozwoliłaby ocenić rzeczywistość i rzetelność działań pracodawcy, nakierowanych na zapobieżenie i powstrzymanie stosowania mobbingu wobec powoda; 2) części dokumentacji kadrowej G. G., a zatem pracownika, który zajął stanowisko zajmowane wcześniej przez powoda w Dziale Kontroli Eksploatacji, podczas, gdy analiza wykształcenia, dotychczasowej kariery oraz doświadczenia zawodowego G. G. pozwalała ocenić, czy z obiektywnego punktu widzenia był odpowiednim kandydatem na stanowisko Kierownika Działu Kontroli Eksploatacji - tak jak zeznawały osoby z kluczowej kadry zarządzającej (...). S.A.;

- art. 328 § 2 k.p.c. - poprzez sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia w sposób niemalże uniemożliwiający prawidłową kontrolę instancyjną zaskarżonego wyroku, w szczególności poprzez prawie zupełne zaniechanie wyjaśnienia, jakim dowodom z zeznań świadków Sąd I instancji dał wiarę i z jakich powodów, a którym dowodom odmówił wiarygodności, lecz zamiast tego dokonanie prostego „zapożyczenia” wypowiedzi niektórych świadków (w szczególności świadków składających zeznania korzystne dla strony pozwanej) bez dokonania oceny ich wiarygodności, co przy kompleksowym i obszernym materiale dowodowym niniejszej sprawy było w szczególności wysokim stopniu konieczne dla prawidłowego podsumowania wyniku postępowania dowodowego.

Podnosząc powyższe uchybienia, powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez uwzględnienie powództwa w całości. Ewentualnie, na wypadek nieuwzględnienia powyższego, o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy

do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Nadto, wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższą apelację, pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest nieuzasadniona.

Sąd I instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, a ocena tak zgromadzonego materiału dowodowego nie przekracza granic określonych przepisem art. 233 k.p.c. Poczynione ustalenia faktyczne Sąd Apelacyjny w pełni podziela i przyjmuje

za własne, albowiem zostały one wyczerpująco i logicznie uzasadnione. Ponadto, Sąd I instancji dokonał prawidłowej subsumpcji przepisów prawnych w świetle prawidłowo ustalonego stanu faktycznego.

Pozostaje dodać, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art. 328 § 2 k.p.c., spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (vide orzeczenia publikowane w OSNP 1998r., z. 3, poz. 104, OSNP 1999r., z. 24, poz. 776, OSNP 2000 r., z. 4, poz. 143, OSNP 2001r., z. 7, poz. 231.).

Dokonując oceny zgłoszonych przez powoda żądań, można jedynie podsumować, że od dnia 1 stycznia 2004r. (mocą nowelizacji z 14 listopada 2003r.) do Kodeksu pracy wprowadzony został obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi. Pojęcie mobbingu, którym określano zjawisko przemocy i terroru psychicznego w środowisku pracy nie występowało wcześniej w przepisach prawa pracy.

A zatem, zgodnie z definicją przyjętą w art. 94³ § 2 k.p., mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękaniu i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika - art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006r., II PK 112/06). Zatem, godzi się zauważyć, iż w postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu, nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków.

Inaczej mówiąc, w definicji tej zawarte są zatem następujące elementy:

1. występowanie działań i zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi,
2. oddziaływania te polegają na nękaniu i zastraszaniu,
3. są one systematyczne i długotrwałe,
4. celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
5. w efekcie u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia, albo nastąpiło odizolowanie go od współpracowników 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 na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Dlatego, jeśli pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

Działania i zachowania cechujące mobbing (tj. polegające na nękanii i zastraszaniu), z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednocześnie jednak, na co trafnie zwrócił uwagę Sąd I instancji, 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.

Zatem, ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga ona rozważenia, czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika - obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika - skutki w postaci odczucia poniżenia lub ośmieszenia oraz efektu w postaci izolacji pracownika lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników.

Trzeba mieć przy tym na względzie, że na pracodawcy ciąży ryzyko prowadzonej działalności, zaś sam stosunek pracy cechuje się podporządkowaniem pracowniczym. Zatem, aby osiągnąć zakładany cel, pracodawca może podejmować czynności dyscyplinujące, organizacyjne i motywujące, nawet błędne z punktu widzenia zasad pragmatycznego działania, które mimo to, będą zgodne z prawem. Wykonywanie czynności kontrolnych wobec pracownika może naturalnie łączyć się dlań ze stresem, nie oznacza to zaraz szykanowania pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2005r., II PK 198/2004). Dotyczy to zwłaszcza nadzoru nad pracownikiem obciążonym (tak, jak kierownik działu kontroli eksploatacji), odpowiedzialnością za prawidłową organizację pracy podległych pracowników oraz za jak największą efektywność urządzeń wykorzystywanych u pracodawcy.

Reasumując tę część wyводу, wypada powtórzyć za Sądem Najwyższym, iż mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup, godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 kwietnia 2015r., II PK 166/14).

Zatem, tylko w przypadku wykazania przez powoda, że poddany został przez pracodawcę mobbingowi (w opisanym wyżej znaczeniu), mógł on skutecznie domagać się, przewidzianego w treści art. 94³ § 3 k.p., zadośćuczynienia pieniężnego oraz przeproszenia za stosowanie mobbingu (art. 24 § 1 dz. 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Tak więc, skoro w okolicznościach niniejszej sprawy, co jednoznacznie wynika z całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, działania i zachowania pracodawcy dotyczące powoda były obiektywnie związane ze zmianami organizacyjnymi

u pozwanej, a jednocześnie powód nie wykazał, aby zachowania pozwanej przybrały formę nękania lub zastraszania, a także, aby ich celem było poniżenie lub ośmieszenie powoda, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, to tym samym, brak jest podstaw do uznania, że powód był obiektem zachowań o charakterze mobbingu ze strony pracodawcy.

Natomiast odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa materialnego w postaci art. 18^{3a} § 1 k.p., polegającego na błędnym, w ocenie powoda, przyjęciu przez Sąd I instancji, że ujęty w powyższym przepisie katalog kryteriów dyskryminacyjny na charakter zamknięty, należy go uznać za chybiony.

Wprawdzie powyższa norma jest w doktrynie źródłem wątpliwości interpretacyjnych (bowiem § 2 art. 18^{3a} k.p. odwołuje się do przyczyn „określonych w § 1”, co sugeruje ich zamknięty katalog), jednak wskazać należy, iż w literaturze wskazuje się, iż w § 2 przepis

art. 18^{3a} k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, wskazując, iż oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn wymienionych w tym przepisie. Zróżnicowanie sytuacji pracowników nie jest dyskryminacją wówczas, gdy zadecydowały o nim względy obiektywne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008r., sygn. akt II PK 116/07).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się że pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008r., sygn. akt II PK 27/08). Jak zauważył Sąd Najwyższy, do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co opiera się wprost na założeniu, iż dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciążącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia czy też ich kwalifikacjami (proszę por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2008r., sygn. akt II PK 256/07).

Tymczasem w toku postępowania przed Sądem I instancji powód nie był w stanie wskazać, jaka była przyczyna, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (niedozwolone kryterium dyskryminacji), wskazując głównie w tym zakresie na brak awansowania oraz ograniczenie dostępu do szkoleń. W ramach przesłuchania stron, powód zeznał, iż jego dyskryminacja polegała na tym, że zaproponowano mu w styczniu 2012r. stanowisko głównego specjalisty d/s przetargów lub kogeneracji, a nie były to stanowiska kierownicze. Słusznie pozwana zwraca w tym zakresie uwagę, że w sytuacji, gdy wychodząc naprzeciw oczekiwaniom powoda, zaproponowała mu stanowisko kierownicze, ten odmówił jego przyjęcia, twierdząc, iż dalej jest dyskryminowany przez zakład pracy. Oczekiwanie powoda wobec pracodawcy było jedno (jak sam zeznawał powód), tj. powód chciał, aby mu powierzono stanowisko Głównego Energetyka; każda inna propozycja pracodawcy jest przez niego odbierana jako przejaw dyskryminacji, czy też mobbingu.

Według Sądu Apelacyjnego, zarzuty sformułowane przez powoda w ramach pkt II apelacji, tj. błąd w ustaleniach faktycznych i naruszenie przepisów postępowania, stanowią w ocenie pozwanej wyłącznie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji i przyjętą przez Sąd Okręgowy oceną zgromadzonego materiału dowodowego.

Sąd I instancji, w ramach uzasadnienia, w sposób wyczerpujący odniósł się do poszczególnych zarzutów stawianych przez powoda. I tak, Sąd I instancji uznał

w szczególności iż: proponowanie powodowi nowych stanowisk pracy wynikało ze zmian organizacyjnych u pozwanej; brak jest podstaw do przyjęcia, iż prezes zarządu i jego współpracownicy dokonywali bezpodstawnej krytyki bez podania konkretnych uchybień,

przy braku umożliwienia powodowi ustosunkowania się do zrzutów prezes zarządu; działanie pozwanej Sąd Okręgowy uznał za zwykłą ocenę pracodawcy, który na podstawie wykonywanych obowiązków przez pracownika ocenia jego kwalifikacje, możliwości awansu i możliwości zajmowania ewentualnych stanowisk kierowniczych; zarzuty powoda co do braków awansów i premii oraz utrudniania podjęcia przez powoda studiów podyplomowych - są to zarzuty bezzasadne, a to wobec otrzymanych przez powoda ze strony pracodawcy kwot dofinansowania na studia oraz udziału w kursach i szkoleniach; bezzasadnym jest zarzut pomówienia powoda o przekroczenie budżety Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i rozpowszechnianiu tych informacji; informacje te były znane pracownikom Spółki, brak jest jednak podstaw do przyjęcia, iż to pracodawca dokonywał rozpowszechniania takich informacji. Powód zajmując stanowisko przewodniczącego komisji socjalnej, członka związku zawodowego, musiał liczyć się z krytyką w związku z wykonywanymi funkcjami - trudno jednak taką krytykę potraktować jako działanie mobbingowe; nie można uznać, iż działania pracodawcy, to działania, które mają na celu zawodową degradację powoda; wszelkie zmiany wynikały ze zmian organizacyjnych u pozwanych i obiektywnie nie nosiły żadnych znamion degradacji.

Uwzględniając powyższe, Sąd Apelacyjny uznał, że wbrew temu, co twierdzi powód, Sąd Okręgowy nie naruszył granic swobodnej oceny dowodów określonej w art. 233

§ 1 k.p.c., albowiem ich wiarygodność i moc ocenił według własnego przekonania,

na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”, a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych

w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności

(por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1966r., sygn. II CR 423/66, niepubl.; uzasadnienie orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999r., sygn. I PKN 632/98, OSNAPiUS 2000/10/382; uzasadnienie orzeczenia Sądu Najwyższego z 11 lipca 2002r., sygn. IV CKN 1218/00, niepubl.; uzasadnienie orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002r., sygn. IV CKN 1256/00, niepubl.). Ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd

w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy, jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Ustalenia faktyczne dokonane w oparciu

o tak ocenione dowody nie mogą wykazywać błędów tak faktycznych, tzn. nie mogą być sprzeczne z treścią dowodów, jak i logicznych (błędności rozumowania i wnioskowania).

Odnosząc powyższe dyrektywy do ustaleń dokonanych przez Sąd I instancji,

w aspekcie wskazywanych przez skarżącego uchybień, nie sposób przyjąć zasadności jego argumentacji, że Sąd Okręgowy uznał dowolnie, wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że działania i zachowania pozwanej wobec powoda, nie posiadały cech nękania, poniżenia, wyeliminowania z zespołu współpracowników, czy też dyskryminacji w zakresie warunków zatrudnienia.

Tak więc, skoro roszczenia powoda o zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę wywołaną mobbingiem, przeproszenie za stosowanie mobbingu oraz o odszkodowanie

za naruszenie w stosunku do powoda zasady równego traktowania w zatrudnieniu

nie znalazły usprawiedliwionych podstaw, Sąd II instancji, na podstawie art. 385 k.p.c., orzekł wobec nich, jak w pkt 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono

na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 7 w zw. z § 9

ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości

z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U.
z 2015r., poz. 1804).

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA T.Szweda /-/SSA M.Procek
Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR