

Sygn. akt III APa 30/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 listopada 2014 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jerzy Andrzejewski (spr.)
Sędziowie:	SSA Barbara Mazur SSA Maciej Piankowski
Protokolant:	stażysta Agnieszka Makowska

po rozpoznaniu w dniu 18 listopada 2014 r. w Gdańsku

sprawy W. M.

przeciwko G. R. (...) sp z o.o.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie w zw. z mobbingiem

na skutek apelacji W. M.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 marca 2014 r., sygn. akt VII P 89/11

1. oddala apelację;
2. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, iż odstępuje od obciążania powoda zwrotem kosztów zastępstwa procesowego pozwanego za I instancję;
3. odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt III APa 30/14

UZASADNIENIE

Powód W. M. domagał się ustalenia, iż w miejscu pracy u pozwanego (...) sp. z o.o. w W. stosowany był w stosunku do niego art. 94³ § 2 k.p., uznanie iż pozwany nie przeciwdziałał stosowaniu w stosunku do niego mobbingu naruszając art. 94³ § 1 k.p., jak również o zasądzenie od pozwanego odszkodowania w kwocie 500.000 zł. W uzasadnieniu pozwu przytoczył on 45 okoliczności, związanych z sytuacjami dotyczącymi jego pracy w pozwanej spółce, które w ocenie powoda świadczyć miały o stosowaniu w stosunku do jego osoby mobbingu. Jego zarzuty dotyczyły zagadnień przydziału danych leków do promocji, dopuszczania przez kierownika B. W. na ubliżanie powodowi

przez pracowników, tendencyjnego traktowania jego osoby, pozwalanie współpracownikom w ramach zespołu na tendencyjne nastawianie innych pracowników w stosunku do niego, uchylania się od obowiązku umożliwienia powodowi pracy ze sprawnym telefonem służbowym, braku pochwał i straszenia brakiem przydatności zawodowej, manipulowania przez B. W. planami i założeniami sprzedaży, nieuczciwego przyznawania okresowego tytułu (...) dla najlepszego przedstawiciela (łączy się z wyższym uposażeniem) i faworyzowania w tym zakresie A. K., nakazywania powodowi podpisania in blanco formularzy oceny jako pracownika. Wskazał, iż pozwany celowo wyłączał mikrofon dla prowadzących wykłady we wrześniu 2009 r., w wyniku czego powód zasnął, po czym został obudzony uderzeniem w ramię przez M. W. (1); niezasadnie otrzymał upomnienie pisemne Dyrektora Zarządzającego z powodu nieobecności na wykładzie dotyczącym D.. Zarzucił B. W., że wysłała mu maile z pogrozkami, w sposób wybiórczy i tendencyjny posługuje się pochwałami, przedstawia go w korespondencji zawodowej jako słabego przedstawiciela spółki, przejawia percepcję powoda jako ułomną poprzez powtórzenie polecenia dla powoda w mailu skierowanym do całego zespołu, w pierwszym dniu urlopu wysłała powodowi maila z upomnieniem iż w czasie wyjazdu służbowego w przerwie między wykładami zdjął koszulkę oraz powinien być na wykładzie na tym wyjeździe słuchać a nie „tańczyć w kosmosie”, współpracę z M. W. (1) w zakresie mobbingu osoby powoda, zmuszanie powoda do tłumaczenia się z wykonywania przejazdów prywatnym samochodem służbowym, odebrał mu premię z powodu zdjętej koszulki na wyjeździe służbowym, grozi powodowi w wypadku nie zrealizowania kolejnych planów sprzedażowych, udziela powodowi planu naprawczego z warunkami wykonania nierealnych planów na trwający już kwartał. Zdaniem powoda zachowanie kierownika pozwanego nosiło znamiona obniżania przydatności zawodowej, poniżania, wyizolowania z zespołu, nękania, zastraszania, dręczenie pracowników utrudnieniami w słuchaniu na wykładach, naruszenia nietykalności cielesnej przez zwierzchnika, niezgodnego z regulaminem izolowania powoda od informacji z zakresu oceny jego pracy, świadomego manipulowania okolicznościami by obniżyć przydatność zawodową powoda, pogłębiania wrażenia wszechmocności kierowników. W ocenie powoda w wyniku podejmowanych i skierowanych przeciwko niemu działań przez pracowników pozwanego, pojawiły się u niego objawy epizodu depresyjnego. Jego zdaniem działania te – na które był wystawiony przez okres 1 roku i 8 miesięcy – doprowadziły do jego wyniszczenia psychicznego i konieczności przyjmowania leków antydepresyjnych wraz z lekami uspokajającymi.

W odpowiedzi na pozew (...) sp. z o.o. w W. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa prawnego, w tym 17 zł opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż art. 94³ § 4 k.p. pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Przesłanką dochodzenia odszkodowania z art. 94³ § 4 k.p. jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę na skutek mobbingu. W ocenie pozwanego pracownik nie może skutecznie dochodzić od pracodawcy należności z tytułu odszkodowania, jeśli to pracodawca jednostronnie rozwiązał umowę o pracę albo jeśli została ona rozwiązana w trybie porozumienia stron. Skoro zatem w przedmiotowej sprawie doszło do rozwiązania stosunku pracy z powodem w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. – zatem pracownikowi w takiej sytuacji nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie w trybie art. 94³ § 4 k.p. (jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 02 października 2009 r., II PK 105/09). Tym samym zdaniem pozwanego brak jest ustawowej podstawy dla roszczenia powoda. Pozwany stanął na stanowisku, iż żadna z okoliczności, która czyniła by żądanie powoda zasadnym, nie wystąpiła wobec braku nękania oraz zastraszania powoda – przy czym działaniom pracodawcy nie można przypisać cech mobbingu, długotrwałości czy uporczywości. Nie wykazał on nadto związku przyczynowego między przywołaną w uzasadnieniu pozwu chorobą a postępowaniem pracodawcy. Dalej, pozwany uznał, iż wskazane w 45 punktach pozwu działania pracowników pozwanego nie spełniają przesłanek mobbingu – nie są bowiem nękaniami lub zastraszaniem lub nie odnoszą się do powoda, który nie był ich obiektem, zaś twierdzenia powoda, że oddziaływania te wywołały skutki określone w art. 94³ § 4 k.p. stanowią subiektywne odczucie powoda. Pozwany podkreślił, iż nie każdy przypadek krytykowania, okazywania niechęci czy dezaprobaty dla poczynań podwładnego albo kolegi pracy stanowi mobbing. Nadto, informacje przekazywane przez pracodawcę pracownikom mieszczą się w granicach prawa – pomimo że mogą powodować u pracowników indywidualne napięcie psychiczne – co nie oznacza, iż jest to mobbing w rozumieniu ustawowym. Zarzuty powoda, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, winny podlegać ocenie przez obiektywne, a nie subiektywne odczucia powoda. Wreszcie pozwany podniósł, iż roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie

krzywdzie na podstawie art. 94³ § 4 k.p. aktualizuje się wyłącznie w razie udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, kwalifikowanego w kategoriach medycznych, który to skutek winien pozostawać w związku przyczynowym z faktem wystąpienia mobbingu.

Wyrokiem z dnia 27 marca 2014 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku – VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w pkt. 1 oddalił powództwo w całości, w pkt. 2. zasądził od powoda W. M. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 5.400,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne. Powód W. M. był zatrudniony u pozwanego (...) sp. z o.o. w W. (który to podmiot od dnia 01 stycznia 2009 r. przejął (...) sp. z o.o.) w okresie od dnia 21 sierpnia 2008 r. do dnia 11 lipca 2011 r. na stanowisku przedstawiciela medycznego w regionie (...) (w strukturze firmy w ramach działu marketingu). Na podstawie umowy z dnia 21 sierpnia 2008 r. powód zatrudniony był u pozwanego na czas określony do dnia 27 lutego 2009 r., następnie na czas określony od dnia 28 lutego 2009 r. do dnia 15 września 2009 r., wreszcie od dnia 16 września 2009 r. na czas nieokreślony. Kolejne umowy z powodem były zawierane na wniosek kierownika regionalnego B. W. – który wnioskował o kolejne podwyżki dla niego, za akceptacją przełożonego wyższego stopnia (kierownika ds. przedstawicieli działu marketingu) M. W. (1). To B. W. zasugerował zawarcie z powodem umowy o pracę na czas nieokreślony. Wynagrodzenie powoda wynosiło odpowiednio: od dnia 27 lutego 2009 r. kwotę 3.600 zł brutto; od dnia 01 stycznia 2009 r. kwotę 3.900 zł brutto; od dnia 01 lutego 2009 r. kwotę 4.100 zł brutto; od dnia 16 września 2009 r. kwotę 4.300 zł brutto; od dnia 01 lutego 2010 r. kwotę 4.600 zł brutto. W zakładzie pracy W. M. odpowiadał w regionie P., podlegającym kierownikowi regionalnemu B. W., za rejon W.. Pracował w ramach tzw. linii kardiologicznej – funkcjonującej obok linii internistycznej. U pozwanego pracodawcy odbywały się spotkania wszystkich przedstawicieli medycznych – dwa razy w ciągu roku (tzw. regionalne) oraz spotkania kwartalne (tzw. cyklowe). W trakcie jednego z tych spotkań w O. w czerwcu 2009 r., w czasie przerwy przy wypakowywaniu materiałów promocyjnych samochodu powód zdjął koszulę i marynarkę w obecności innych pracowników firmy ubranych w garnitury (mężczyźni) oraz kostiumy (kobiety), przed hotelem, pozostając jedynie w spodniach. Było to spotkanie, w czasie którego obowiązywał strój wygodny, ale elegancki – w przypadku mężczyzn garnitur bądź koszula, marynarka i eleganckie spodnie. Po tym wydarzeniu powód wysłał do współpracowników wiadomość e-mail, której treść wskazywała na przeproszenie za jego zachowanie, a który w swojej formie wskazywał na drwiny powoda z całej sytuacji. Podczas tego samego spotkania w O., w trakcie jednego z wykładów powód słuchał na swoim komputerze muzyki na słuchawkach i poruszał się w jej rytm, jakby „tańcząc w miejscu”, wystukując przy tym rytm, na ekranie laptopa mając wyświetlone kroki tańca salsa. W trakcie innego z zajęć W. M. zasnął, co zostało zauważone przez kierownictwo i innych współpracowników – został wówczas obudzony potrząśnięciem w ramię przez M. W. (1). Powód nie przebywał z grupą na spotkaniach cyklowych. Postrzegany był przez zespół jako dziwak, osoba aspołeczna, izolująca się, trzymająca się na uboczu. Nie nawiązywał z innymi pracownikami relacji, nie miał kolegów w zespole. Pozostali członkowie zespołu odczuwali jego działanie i zachowanie jako sygnał o wyższości powoda na nimi w jego mniemaniu. Uznawany był za outsidera. Lekceważył pozostałych współpracowników. Jego zachowanie traktowano również jako ekscentryczne. Powód nie krył, iż jest malarzem i interesuje go malarstwo. A. J. poprosił go kiedyś o namalowanie mu portretu – w odpowiedzi na co usłyszał, iż nie stać go na taki portret powoda. Do kierownictwa przedstawicielstw (...) spółki docierały od lekarzy, z którymi współpracował powód, informacje o niestosownym jego stroju, który powodował zażenowanie szczególnie u kobiet – miał on bowiem zwyczaj nosić koszulę rozpiętą „aż do pępka”. Zachowanie takie potwierdzili także inni pracownicy pozwanego A. M. (1) i J. K. (1), pracujący na tym samym terenie co W. M.. Powód zachowywał się nie koleżeńsko w stosunku do innych przedstawicieli handlowych pracodawcy – m.in. odmówił M. W. (2) pomocy przy wypakowaniu materiałów reklamowych, które z centrali spółki trafiały do domu kierownika regionalnego B. W.. W stosunku do współpracowników nie był uczynny ani skory do pomocy. W. M. nie spełniał formalnych warunków do uzyskania stanowiska (...), o który to tytuł mogli ubiegać się pracownicy posiadający co najmniej roczny staż pracy (powód w spornym okresie go nie posiadał), bardzo dobre wyniki pracy (jego kwartalne wyniki dyskwalifikowały go w tym zakresie) oraz wysoko oceniani pod względem jakości pracy. Decyzję o wyznaczeniu (...) podejmował samodzielnie kierownik regionalny. W okresie od stycznia do listopada 2009 r. stanowisko to zajmowała M. W. (2). Zgodnie z regulaminem wynagradzania (...) sp. z o.o. w W., zasady premiowania przewidywały zarówno premię regulaminową (punkt IV § 9-10 regulaminu), jak i premię

uznaniową (punkt IV § 11 regulaminu). Zasady premiowania, sposób obliczania premii, podstawy jej wyliczenia, kryteria ustalania wysokości premii regulaminowej przedstawicieli medycznych i kierowników regionalnych. Premia jest naliczana u pozwanego na podstawie arkusza celów reprezentanta (kierownika) poprzez wpisanie realizacji planów sprzedażowych (pozycja „wynik”) oraz punktów oceny w części „procesy” za dany cykl promocyjny. Powód w spornym okresie kryteriów do uzyskania premii regulaminowej nie spełniał. Poszczególni przedstawiciele medyczni pozwanego, w okresie od dnia 01 lutego 2009 r. do dnia 30 września 2010 r. pracujący w regionie zarządzanym przez B. W., otrzymywali następujące wynagrodzenia: K. B. – zatrudniona w okresie od dnia 01 lutego 2009 r. do dnia 30 kwietnia 2011 r. – od 4.300 zł do 10.560 zł (w tym kwartalna premia regulaminowa w kwocie 5.760 zł); O. D. – zatrudniona od dnia 01 lutego 2009 r. nadal – od 4.100 zł do 7.520 zł (w tym kwartalna premia regulaminowa w kwocie 2.800 zł i 2.820 zł); A. G. – zatrudniona od dnia 12 sierpnia 2008 r. do dnia 28 lutego 2011 r. – od 3.615,49 zł do 4.050 zł; A. J. – zatrudniony od dnia 16 stycznia 2009 r. nadal – od 1.833 zł do 11.919 zł (w tym kwartalna premia regulaminowa w kwocie 7.619 zł); A. K. (1) – zatrudniona od dnia 16 stycznia 2009 r. nadal – od 2.095,24 zł do 14.700 zł (w tym kwartalna premia regulaminowa w kwocie 4.400 oraz 8.820 zł lub nagroda w kwocie 4.000 zł oraz premia uznaniowa w kwocie 3.000 zł; nadto przez szereg miesięcy dodatek funkcyjny w kwocie 880 lub 980 zł); A. K. (2) – zatrudniona od dnia 11 października 2007 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. – od 3.900 zł do 5.255,04 zł; powód W. M. – zatrudniony od dnia 21 sierpnia 2008 r. do dnia 11 lipca 2011 r. – od 2.334,08 zł do 4.600 zł; P. S. – zatrudniony od dnia 16 stycznia 2009 r. do dnia 27 marca 2010 r. – od 1.990,48 zł do 4.873,51 zł; M. W. (2) – zatrudniona od dnia 01 października 2004 r. do dnia 11 marca 2011 r. – od 5.100 zł do 6.540 zł (w tym przez szereg miesięcy dodatek funkcyjny w kwocie 1.090 zł); E. Z. – zatrudniona od dnia 28 czerwca 2007 r. nadal – od 4.100 zł do 7.760 zł (w tym 2.800 zł premii uznaniowej lub 2.910 zł kwartalnej premii regulaminowej); M. J. – zatrudniona od dnia 16 listopada 2009 r. do dnia 31 lipca 2010 r. – od 2.365,44 zł do 6.170,46 zł (w tym kwota 2,348,20 zł ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w związku z rozwiązaniem stosunku pracy); A. M. (1) – zatrudniona od dnia 17 maja 2010 r. nadal – od 2.310 zł do 4.400 zł. W II kwartale 2009 r. żaden z przedstawicieli medycznych w zespole, do którego należał powód, nie uzyskali wyniku (celu) uprawniającego go do premii regulaminowej – uzyskując wyniki od 20% do 81,15% (A. K. (1)). W. M. uzyskał realizację celów na poziomie 20%. W III kwartale 2009 r. żaden z przedstawicieli medycznych w zespole, do którego należał powód, nie uzyskali wyniku (celu) uprawniającego go do premii regulaminowej – uzyskując wyniki od 12% do 20%. W. M. uzyskał realizację celów na poziomie 18%. W IV kwartale 2009 r. żaden z przedstawicieli medycznych w zespole, do którego należał powód, nie uzyskali wyniku (celu) uprawniającego go do premii regulaminowej – uzyskując wyniki od 11,80% do 45,41% (E. Z.). W. M. uzyskał realizację celów na poziomie 13,80%. W I kwartale 2010 r. żaden z przedstawicieli medycznych w zespole, do którego należał powód, nie uzyskali wyniku (celu) uprawniającego go do premii regulaminowej – uzyskując wyniki od 18% do 81,78% (O. D.). W. M. uzyskał realizację celów na poziomie 18%. W II kwartale 2010 r. w zespole, do którego należał powód, wynik (cel) uprawniający do premii regulaminowej zrealizowali K. B. (99,45%), A. J. (128,96%), A. K. (1) (121,07%). Poszczególni przedstawiciele medyczni uzyskali wyniki od 41,46% do 128,96%. W. M. uzyskał realizację celów na poziomie 70,19%. W ramach arkuszy tzw. wizyt podwójnych, jakie kierownik regionalny B. W. przeprowadzał z przedstawicielami medycznymi u lekarzy, u W. M. w każdym aspekcie oceniono jego poziom kompetencji jako wysoki. Coach podkreślił dobry poziom wizyty pod względem budowy oraz merytoryki, z wyraźnym zaznaczeniem podsumowania (zamknięcia) części tzw. zbierania zobowiązań. Plany sprzedaży danych leków w kwartale u pozwanego ustalane były ogólnie. Zmiany następowały w czasie okresu – jednakże nie wynikały one z działań B. W., a decyzji wyższego szczebla w spółce. Naliczanie planów sprzedażowych następowało według określonych algorytmów. Plany te z założenia były narzucane jako ambitne, mające na celu mobilizację pracowników do skutecznej pracy i zwiększania sprzedaży promowanych produktów leczniczych. W styczniu 2009 r. powód – jadąc samochodem służbowym pozwanego w czasie weekendu – spowodował wypadek w T., w wyniku którego pojazdu uległ uszkodzeniu. Powód nie posiadał zgody na używanie samochodu służbowego w celach prywatnych. Przepisy dotyczące użytkowania samochodu służbowego załącznik do umowy o pracę powoda. Pracownicy musieli przestrzegać i pilnować, aby nie przekroczyli limitu kilometrów samochodem służbowym. Okoliczność korzystania przez powoda z samochodu służbowego w styczniu 2009 r. nie była kwestionowana. Wystąpił on do pracodawcy z oświadczeniem w tym zakresie, przyznając iż przejechał dystans 600 km, zobowiązując się do pokrycia wynikających z tego kosztów pracodawcy w związku z prywatnym charakterem wyjazdu. Pracodawca obciążył powoda z powyższego tytułu fakturą VAT nr (...) z dnia 27 lutego 2009 r. na kwotę 501,48 zł. Obowiązek składania wniosków o umożliwienie

użytkowania samochodów służbowych pozwanego do celów prywatnych został zniesiony w październiku 2009 r., o czym M. W. (1) poinformował pracowników e-mailem z dnia 01 października 2009 r. Kierownik regionalny B. W. informował e-mailem podległych mu przedstawicieli medycznych o rankingowych wynikach ich sprzedaży za I półrocze 2010 r., zgodnie z poleceniem kierownika ds. przedstawicieli działu marketingu M. W. (1) – wskazując z jednej strony na przedstawicieli najlepszych i chwalać ich pracę, jak również motywując i zachęcając do lepszej pracy przedstawicieli słabszych i obniżających całościową ostateczną pozycję zespołu. Uprzedził on równocześnie, iż spółka może zrezygnować z zatrudniania osób z najslabszymi wynikami, o ile nie ulegną one poprawie. Przedstawiciele medyczni mieli świadomość, że najslabszy z nich może zostać zwolniony z pracy. B. W. ani w stosunku do powoda, ani też innych przedstawicieli medycznych nie stosował mobbingu ani nierównego traktowania. Był niewątpliwie kierownikiem wymagającym, pracownicy określali, iż „nie był idealny”, ale starał się o dobre postrzeganie i wyniki kierowanego przez niego zespołu. Stosunek pracy powoda u pozwanego uległ rozwiązaniu bez wypowiedzenia na skutek niezdolności do pracy trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące (art. 53 § 1 pkt 1b k.p.). Na podstawie decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. z dnia 03 lutego 2011 r. powodowi przyznano prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres łącznie od dnia 28 lutego 2011 r. do dnia 26 sierpnia 2011. Średnie wynagrodzenie powoda za pracę z ostatnich trzech miesięcy, obliczone jak za ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wyniosło kwotę 4.600 zł. W celu określenia i oceny osobowości powoda, a przede wszystkim: czy występują u powoda zaburzenia czynności psychicznych, jeżeli tak to jakiego rodzaju i o jakim podłożu; czy mają one wpływ na sposób zapamiętywania i odtwarzania zdarzeń przez powoda, w szczególności stosunków panujących w zakładzie pracy; czy wpływają one na relacje powoda z otoczeniem, w szczególności pracodawcą i współpracownikami; czy mogły one spowodować u powoda subiektywne i nieadekwatne do stanu rzeczywistego poczucie prześladowania lub krzywdy ze strony pracodawcy lub współpracowników; czy mogły one powstać lub nasilić się w związku z oddziaływaniem na psychikę powoda przez jego przełożonych i współpracowników; czy w zdrowiu psychicznym lub fizycznym powoda powstała szkoda, a jeżeli tak to w jakim rozmiarze konieczne były wiadomości specjalne, dlatego też Sąd Okręgowy dopuścił dowód z zeznań biegłych sądowych psychiatry i psychologa. Na podstawie akt sprawy, dokumentacji medycznej oraz jednorazowego badania sądowo-psychiatrycznego powołani w sprawie biegli we wspólnej opinii rozpoznali u W. M. przebyte zaburzenia stresowe pourazowe nieznacznie nasilone pod postacią przedłużonej reakcji nerwicowej o obrazie depresyjnym u osoby z neurotycznymi cechami osobowości i cechami osobowości nie w pełni dojrzałej, głównie w sferze emocjonalnej oraz relacjach interpersonalnych, jak również zaburzenia adaptacyjne. W ocenie biegłych powód nie zdradza zaburzeń stanu psychicznego patologicznie wpływających na jego zdolność, sposób zapamiętywania i odtwarzania zdarzeń. Cechy osobowości, tak jak u każdego innego człowieka, mają wpływ na subiektywne postrzeganie przeżytych zdarzeń, ale nie wpływa to z uwarunkowań patologicznych. Cechy osobowości powoda mają wpływ na relacje powoda z otoczeniem, tak jak u wszystkich ludzi. Relacji powoda z otoczeniem nie zaburza jego choroba psychiczna, deficyt intelektu, nasilone zaburzenia sfery emocjonalno-popędowej i inne istotne zaburzenia stanu psychicznego. Zaburzenia stanu psychicznego powoda mogły powstać lub nasilać się w związku z oddziaływaniem na psychikę powoda przez jego przełożonych i współpracowników, ale podobnie mogły powstać bez udziału tych okoliczności. Biegli sądowi nie stwierdzili w zakresie stanu psychicznego powoda trwałego uszczerbku zdrowia w związku z warunkami, w jakich był zatrudniony. Uszczerbek na zdrowiu ustalili oni na 0%. Wskazali również, iż nie są w stanie odpowiedzieć na pytanie o to, czy zaburzenia czynności psychicznych mogły one spowodować u powoda subiektywne i nieadekwatne do stanu rzeczywistego poczucie prześladowania lub krzywdy ze strony pracodawcy lub współpracowników – biegli sądowi wskazali, iż odpowiedź na tak postawione pytanie przekracza ich kompetencje, ponieważ nie mają wiedzy o rzeczywistych relacjach między podwładnym a przełożonymi i nie podejmują się stawiania hipotezy, których nie byli by w stanie następnie jednoznacznie uzasadnić. Wspomnianą opinię w całości zakwestionował powód. W swojej opinii uzupełniającej w/w wskazali, iż nie są im znane jakiegokolwiek nowe fakty i okoliczności, których nie brali by pod uwagę przy wydawaniu opinii w sprawie. Uwagi powoda nazwali polemiką z opinią, nie zawierającą istotnych nowych treści merytorycznych, mogących mieć wpływ na opinię. Stwierdzili, iż nie negują oni faktu leczenia psychiatrycznego powoda, brania leków i przebywania na zwolnieniu lekarskim, jak również uważają, iż stan psychiczny powoda nie zaburza w chwili obecnej sprawności jego organizmu ograniczając zdolność do pracy i skutkując uszczerbkiem na zdrowiu. Cechy osobowości powoda nazwali cechami osobniczymi, które należy traktować jako szeroko pojętą normę. Podtrzymali całą opinię, zarówno

co do wniosków, jak i rozpoznania jako takiego – podkreślając, iż celem jej wystawienia była ocena stanu zdrowia psychicznego powoda, a nie rzeczywistych wzajemnych relacji między nim a przełożonymi. Zwrócili również uwagę na roszczeniową postawę powoda. W związku z kolejnymi zastrzeżeniami i zarzutami powoda, w kolejnej opinii uzupełniającej biegli sądowi również podtrzymali swoją opinię w całości, wyjaśniając, iż przytaczane przez powoda okoliczności nie mają decydującego znaczenia i nie powodują zmiany treści ich opinii. Opiniując powoda, oparli się oni na dostępnej dokumentacji leczenia powoda. Domniemywanie zaś, co lekarz prowadzący miał na myśli, wpisując do rozpoznania jedno a faktycznie mając na myśli coś innego, przekracza kompetencje biegłych. Zdanie nie zrozumiałe dla powoda, w brzmieniu „stan psychiczny powoda nie zaburza w chwili obecnej sprawności jego organizmu ograniczając zdolność do pracy i skutkując uszczerbkiem zdrowia” jest dla biegłych oczywisty i znaczy, iż powód jest zdolny do pracy. Świadek A. K. (3), psychiatra leczący powoda, wskazała, iż rozpoznała u W. M. epizod depresyjny umiarkowany. Ubezpieczony bowiem przez okres pół roku przebywał na zwolnieniu lekarskim, po czym dwukrotnie badany był przez lekarzy orzeczników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, którzy stwierdzali niezdolność do pracy z rokowaniem przywrócenia tej zdolności, w związku z czym dwukrotnie otrzymywał świadczenie rehabilitacyjne. W ocenie świadka ubezpieczony prezentował wszystkie objawy endogenego epizodu depresyjnego – obniżenie nastroju, obniżenie aktywności złożonej, zaburzenia życia popędowego we wszystkich dziedzinach. Miał problemy w jej ocenie z koncentracją, pamięcią – co łącznie zdaje się wskazywać, iż powód nie był wówczas zdolny do pracy. W ocenie świadka o stanie zdrowia powoda świadczył także fakt dawek leków, jakie przyjmował. W ramach kolejnej opinii uzupełniającej biegli sądowi psychiatra i psycholog wskazali, iż w świetle zeznań psychiatry A. K. (3) można przyjąć, iż powód przebył umiarkowany epizod depresyjny. Biegli ci podkreślili, iż świadek wskazała na przebyty epizod depresyjny umiarkowany, określając epizod ten jako endogeny. Endogenne zaś zespoły depresyjne to zespoły depresyjne występujące w chorobach afektywnych (cyklofrenia) i psychozach schizoafektywnych, których cechą jest występowanie objawów osiowych. Choroby te są chorobami samoistnymi, co biegli wyraźnie podkreślili – zatem ich wystąpienie nie jest spowodowane czynnikami reaktywnymi i sytuacyjnymi. Inną zaś grupą są depresje określane jako depresje psychogenne – związane przyczynowo z działaniem szeroko rozumianych urazów psychicznych. Świadek A. K. (3) nie wspominała o występowaniu u powoda objawów depresji psychogennej. Przy przyjęciu tezy świadka, że powód zdradzał objawy depresji endogennej, należy przyjąć, iż zdradzane przez niego zaburzenia depresyjne były objawem choroby afektywnej i nie były skutkiem urazu psychicznego. W takim wypadku pogorszenie funkcjonowania społecznego i zawodowego, relacji z ludźmi z otoczenia oraz negatywne postrzeganie rzeczywistości było efektem choroby, a nie jej przyczyną. Opinie psychologów i późniejsze leczenie wskazują na reaktywny charakter zaburzeń stanu psychicznego. Biegli sądowi podtrzymali swoje opinie, podkreślając, iż przebycie przez powoda umiarkowanego (nie łagodnego) epizodu depresyjnego w latach 2010-2011 nie wpływa na ich ostateczne stanowisko.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy zważył, iż powództwo W. M. nie zasługuje na uwzględnienie i podlega w całości oddaleniu. Jak wynika z art. 94⁽³⁾ § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Szerszą definicję zjawiska mobbingu formułuje § 2 przepisu, zgodnie z którym mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Podstawą roszczenia powoda w sprawie jest regulacja art. 94⁽³⁾ § 3 k.p., zgodnie z którym pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Podkreślenia wymaga, że jest to definicja legalna, która określa, jakie znamiona musi zawierać zachowanie lub działanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, by mogło zostać zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji mobbingu wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu - poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika - i ewentualnych skutków działań pracodawcy – rozstrój zdrowia (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz do Kodeksu pracy, Lex 2011). Cytowany wyżej przepis nakłada na pracodawcę obowiązek uczynienia środowiska pracy wolnym od mobbingu. Podstaw prawnych obowiązków pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi można poszukiwać również w art. 111 k.p. nakładającym na pracodawcę obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, art. 15 k.p. nakładającym na pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikom

bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, art. 94 pkt 10 k.p. zobowiązującym pracodawcę do wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego czy art. 207 § 1 k.p. obciążającym pracodawcę odpowiedzialnością za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Definicja mobbingu sformułowana w art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. znajduje zastosowanie do działań lub zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi. W świetle tej definicji mobbing może przybrać postać prześladowania pracownika przez pracodawcę, przez osobę dokonującą w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, przez innego pracownika (pracowników), jak również przez osobę świadczącą na rzecz pracodawcy pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W zakresie tej definicji mogą się zatem mieścić również działania skierowane przeciwko osobom dokonującym w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, jeżeli pozostają one w stosunku pracy. Zgodnie z art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. znamiona mobbingu posiadają działania lub zachowania polegające na uporczywym lub długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika. Cechą mobbingu jest zatem ciągłość oddziaływania na pracownika, która wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze jednorazowym. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękaniu lub zastraszaniu przez odpowiedni okres. 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 skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Do znamion mobbingu należy również ocena skutków, jakie wywołać może uporczywe lub długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. Skutkiem mobbingu może być zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Dla uznania określonego zachowania za mobbing art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Wreszcie art. 94⁽³⁾ § 3 k.p. przyznaje pracownikom, którzy wskutek mobbingu doznali rozstroju zdrowia prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od pracodawcy. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 29 listopada 2000 r., I ACa 882/00, TPP 2002/4/107). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. Uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. Roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie krzywdzie na podstawie art. 94⁽³⁾ § 3 k.p. aktualizuje się wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodniony skutek w postaci rozstroju zdrowia. Odpowiedzialność ta w myśl art. 94⁽³⁾ § 3 k.p. powstaje jedynie w sytuacji, gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia. Innymi słowy prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę służy pracownikowi od pracodawcy pod warunkiem doznania rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też jak stanowi art. 448 k.c. - naruszenia dobra osobistego. Dlatego roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie krzywdzie na podstawie art. 94⁽³⁾ § 3 k.p. aktualizuje się wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodniony skutek w postaci rozstroju zdrowia. Przepis § 3 tworzy zatem znany na gruncie kodeksu cywilnego (art. 445 k.c.) mechanizm majątkowej ochrony prawnej zdrowia pracownika w środowisku pracy. Dopiero przy ustaleniu rozmiaru sumy zadośćuczynienia po spełnieniu przesłanki w postaci rozstroju zdrowia z § 3 art. 94⁽³⁾ k.p. można dochodzić zadośćuczynienia nie tylko za skutek mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy. Należy mieć też na uwadze, że jeżeli pracownik

postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08 (OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114) wskazał, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Przepis art. 94⁽³⁾ § 2 dotyczy uzewnętrzniionych aktów (zachowań), które muszą mieć miejsce, 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 wystąpił mobbing (podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981 i M.P.Pr. 2009/8/394). Mimo, że określone w art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. działania i zachowania wypełniające znamiona mobbingu odnoszą się zarówno do pracodawcy, jak i innych osób, to prawne konsekwencje mobbingu ponosi wyłącznie pracodawca (art. 94⁽³⁾ § 3 i 4 k.p.) i to zarówno wtedy, gdy sam dopuścił się zabronionych działań i zachowań względem pracownika, jak i wtedy, gdy tolerował tego typu działania i zachowania pracowników względem siebie, bądź ich w ogóle nie dostrzegał. Pracodawca odpowiada zatem zarówno za czynne znęcanie się nad pracownikami, jak i za niewywiązanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu zachowań mobbingowych innych osób. Jednakże odpowiedzialność ta w myśl art. 94⁽³⁾ § 3 k.p. powstaje jedynie w sytuacji, gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia. Innymi słowy, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznana krzywdę służy pracownikowi od pracodawcy pod warunkiem doznania rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Dlatego roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie krzywdzie na podstawie art. 94⁽³⁾ § 3 k.p. aktualizuje się wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodniony skutek w postaci rozstroju zdrowia. Działanie stanowiące mobbing może, ale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. W cytowanym już wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., Sąd Najwyższy wskazał m.in., że 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 zaistnienia mobbingu. Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika – art. 6kc w zw. z art. 300 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06). Ponadto 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 (art. 94⁽³⁾ § 2 k.p.). W zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05; podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07; wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005r., III PK 94/05, PiZS 2006/7/35). Mając na uwadze, iż ciężar dowodu w zakresie związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz co do rozmiarów doznanej krzywdy spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), stwierdzić należy, że okoliczności niniejszej sprawy – w postaci stwierdzenia u powoda samoistnej choroby psychicznej, wywołanej czynnikami reaktywnymi i sytuacyjnymi (k. 590 akt sprawy), zatem brak jakichkolwiek schorzeń wywołanych i spowodowanych stosowaniem w stosunku do niego mobbingu przez pozwanego pracodawcę – powodowały konieczność oddalenia powództwa. W ocenie Sądu Okręgowego – bazującej na dowodach z zeznań świadków oraz opiniach biegłych sądowych psychiatry i psychologa – nie wykazano w niniejszym postępowaniu, aby powód W. M. doznał uszczerbku na zdrowiu w związku z mobbingiem ze strony pozwanego pracodawcy. Nie każde działanie pracodawcy niekorzystne dla pracownika jest bezprawne. Pracodawca może bowiem 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 2005 r., II PK 198/2004). Należy również mieć na względzie, że ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika – art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 grudnia 2006 r., II PK 112/06). Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 05 października 2007 r., II PK 31/07). Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest także stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez odpowiednio długi okres. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i powinna odnosić się do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga również rozważenia czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika opisane wyżej skutki (R. Celeda, E. Chmielek-Lubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2009, wyd. V). Podkreślić trzeba, że cechą działań mobbingowych jest nękanie lub zastraszanie pracownika, zaś cechą nękania jest ustawiczność podejmowanych działań w postaci dręczenia, trapienia, niepokojenia, dokuczania, a zastraszanie to straszenie, przerażenie kogoś groźbami, wprowadzenie kogoś w stan długotrwałego strachu (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 08 grudnia 2005 r., I PK 103/05). Dla rozstrzygnięcia sprawy niniejszej istotne znaczenie ma również to, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 22 stycznia 2013 r., III APa 23/12; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r., II PK 303/11). Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981). Jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08). 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 za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III APa 60/05). Mimo, że określone w art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. działania i zachowania wypełniające znamiona mobbingu odnoszą się zarówno do pracodawcy, jak i innych osób, to prawne konsekwencje mobbingu ponosi wyłącznie pracodawca (art. 94⁽³⁾ § 3 i 4 k.p.) i to zarówno wtedy, gdy sam dopuścił się zabronionych działań i zachowań względem pracownika, jak i wtedy, gdy tolerował tego typu działania i zachowania pracowników względem siebie, bądź ich w ogóle nie dostrzegał. Pracodawca odpowiada zatem zarówno za czynne znęcanie się nad pracownikami, jak i za niewywiązanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu zachowań mobbingowych innych osób. Jednakże odpowiedzialność ta w myśl art. 94⁽³⁾ § 3 k.p. powstaje jedynie w sytuacji, gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia. Innymi słowy, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę służy pracownikowi od pracodawcy pod warunkiem doznania rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Dlatego roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie krzywdzie na podstawie art. 94⁽³⁾ § 3 k.p. aktualizuje się wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodniony skutek w postaci rozstroju zdrowia. Mając na uwadze, iż ciężar dowodu w zakresie związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz co do rozmiarów doznanej krzywdy spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), stwierdzić należy, że okoliczność niniejszej sprawy w postaci nie stwierdzenia u powoda rozstroju zdrowia – pomimo rozpoznanych przez biegłych sądowych zaburzeń – powodowała konieczność oddalenia powództwa w całym zakresie. Na marginesie Sąd Okręgowy zaznaczył, iż w sytuacji, gdy brak jest podstaw do uznania, że pracownik był obiektem zachowań o charakterze mobbingu ze strony pracodawcy to słuszne jest oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza dla ustalenia, czy istnieje związek przyczynowy między stanem zdrowia pracownika

a sugerowanym przez niego negatywnym zachowaniem pracodawcy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 20 października 2006 r., II APa 39/06). Z ostrożności jednakże Sąd Okręgowy powyższy dowód w niniejszej sprawie dopuścił, kierując się zamiarem możliwie wszechstronnego i wyczerpującego zgromadzenia materiału dowodowego, koniecznego do oceny zasadności roszczenia powoda – przy czym, jak wskazywano już powyżej, z opinii biegłych sądowych psychiatry oraz psychologa nie wynika, aby w przypadku powoda doszło do rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Dla rozstrzygnięcia sprawy niniejszej istotne znaczenie ma również to, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 22 stycznia 2013 r., III APa 23/12; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r., II PK 303/11). Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie wykazał, aby w stosunku do powoda był ze strony pozwanego stosowany mobbing. Weryfikacja niewątpliwie bardzo obszernego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (4 tomy akt) nie pozwala na przyjęcie istnienia zjawiska mobbingu wobec powoda, w szczególności stany faktyczne ustalone w środowisku pracy w pozwanej spółce nie odpowiadają dyspozycji art. 94⁽³⁾ § 2 k.p., ponadto nie mieszczą się w klasyfikacjach przyjmowanych przez naukę prawa, a także nie odpowiadają ramom wytyczanym przez orzecznictwo sądów, zwłaszcza orzecznictwo tworzone przez Sąd Najwyższy. W toku prowadzonego postępowania powód nie udowodnił istnienia wszystkich przesłanek mobbingu, wynikających z powołanych wyżej przepisów prawa. Przede wszystkim Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do podzielenia stanowiska powoda, aby u pozwanego pracodawcy działał „system mobbingowania” (sformułowanie, jakim posługiwał się powód – m.in. k. 631a akt sprawy), w którym kluczową rolę odgrywać miał bezpośredni przełożony powoda – kierownik B. W.. Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd nie mógł pominąć okoliczności, iż kolejne umowy z powodem były zawierane na wniosek właśnie tego świadka jako kierownika regionalnego – który wnioskował o kolejne podwyżki dla niego (wnioski w aktach osobowych powoda), za akceptacją przełożonego wyższego stopnia (kierownika ds. przedstawicieli działu marketingu) M. W. (1). To także B. W. zasugerował zawarcie z powodem umowy o pracę na czas nieokreślony – co stanowi w całości działanie zgoła niezrozumiałe i nielogiczne, jeśli by przyjąć, jak to sugerował powód, iż celem działania tej osoby było stosowanie mobbingu wobec powoda. Sąd Okręgowy miał również na uwadze opinie pozostałych współpracowników powoda o kierowniku regionalnym. Z zeznań ich wynikało zaś, iż B. W. ani w stosunku do powoda, ani też innych przedstawicieli medycznych nie stosował mobbingu ani nierównego traktowania. Był on owszem, niewątpliwie kierownikiem wymagającym, pracownicy określali, iż „nie był idealny”, ale starał się o dobre postrzeganie i wyniki kierowanego przez niego zespołu (zeznania świadka K. B., zeznania świadka M. W. (2), zeznania świadka A. J.). Sąd Okręgowy miał również na uwadze fakt, iż niewątpliwie to powód swoim zachowaniem i sposobem bycia niejako we własnym zakresie i świadomie izolował się od pozostałych współpracowników – m.in. nie przebywał z grupą współpracowników na spotkaniach cyklowych. Postrzegany był przez zespół jako dziwak, osoba aspołeczna, izolująca się, trzymająca się na uboczu. Nie nawiązywał z innymi pracownikami relacji, nie miał kolegów w zespole. Pozostali członkowie zespołu odczuwali jego działanie i zachowanie jako sygnał o wyższości powoda na nimi w jego mniemaniu (przykładem takiej sytuacji była przytoczona przez A. J., który poprosił powoda kiedyś o namalowanie mu portretu – w odpowiedzi na co usłyszał, iż nie stać go na taki portret powoda). Uznawany był za outsidera. Lekceważył pozostałych współpracowników. Jego zachowanie traktowano również jako ekscentryczne. Nie sposób było zatem podzielić stanowiska powoda – całkowicie subiektywnego i nie znajdującego odzwierciedlenia w ustalonym w sprawie stanie faktycznym – odnośnie izolowania i marginalizowania go w grupie współpracowników, a w dalszej mierze: stosowania wobec niego mobbingu. Zebrany i przeanalizowany przez Sąd w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie co najmniej kilku nie budzących wątpliwości przykładów ekscentrycznego, o ile nie niestosownego, zachowania W. M., które czyniło z niego outsidera w grupie współpracowników. I tak w ramach jednego ze spotkań wszystkich przedstawicieli medycznych w O. w czerwcu 2009 r., w czasie przerwy przy wypakowywaniu materiałów promocyjnych samochodu powód zdjął koszulę i marynarkę w obecności innych pracowników firmy ubranych w garnitury (mężczyźni) oraz kostiumy (kobiety), przed hotelem, pozostając jedynie w spodniach. Było to spotkanie, w czasie którego obowiązywał strój wygodny, ale elegancki – w przypadku mężczyzn garnitur bądź koszula, marynarka i eleganckie spodnie. Co więcej, po tym wydarzeniu powód wysłał do współpracowników wiadomość e-mail, której treść wskazywała na przeproszenie za jego zachowanie, a który w swojej formie wskazywał na drwiny powoda z całej

sytuacji. Podczas tego samego spotkania w O., w trakcie jednego wykładów powód słuchał na swoim komputerze muzyki na słuchawkach i poruszał się w jej rytm, jakby „tańcząc w miejscu”, wystukując przy tym rytm, na ekranie laptopa mając wyświetlone kroki tańca salsa. W trakcie innego z zajęć W. M. zasnął, co zostało zauważone przez kierownictwo i innych współpracowników – został wówczas obudzony potrząśnięciem w ramię przez M. W. (1). Okoliczności powyższe były w sposób zbieżny i spójny opisywane przez szereg świadków: B. W., A. K. (1), M. W. (1), K. B. i A. J.. Powód niewątpliwie również lekceważył zasady pozwanego pracodawcy dotyczące użytkowania samochodów służbowych pozwanego do celów prywatnych (przepisy dotyczące użytkowania samochodu służbowego załącznik do umowy o pracę powoda, zatem niewątpliwie były mu znane) – bowiem w styczniu 2009 r. powód – jadąc samochodem służbowym pozwanego w czasie weekendu – spowodował wypadek w T., w wyniku którego pojazd uległ uszkodzeniu. Powód w tym momencie nie posiadał zgody na używanie samochodu służbowego w celach prywatnych. Idąc tokiem rozumowania powoda, okoliczność korzystania przez niego z samochodu służbowego w styczniu 2009 r. oraz spowodowania wypadku winna posłużyć pracodawcy jako podstawa pociągnięcia powoda do odpowiedzialności z tego tytułu – zarówno finansowej, jak i dyscyplinarnej – do czego jednak w żadnym zakresie nie doszło. Powód z tytułu powyższego nie został ukarany karą porządkową ani finansową, został jedynie upomniany przez B. W.; świadek M. W. (1) zaś wprost zeznał, iż zamiarem pracodawcy nie było wyciąganie negatywnych dla powoda konsekwencji z powyższego zajścia. Ponadto z zeznań w/w świadków wynika, iż do kierownictwa przedstawicielstw (...) spółki docierały od lekarzy, z którymi współpracował powód, informacje o niestosownym jego stroju, który powodował zażenowanie szczególnie u kobiet – miał on bowiem zwyczaj nosić koszule rozpięte „aż do pępka”. Zachowanie takie potwierdzili także inni pracownicy pozwanego A. M. (1) i J. K. (1), pracujący na tym samym terenie co W. M.. Jedynie na marginesie Sąd pragnie podkreślić, iż – analizując przedłożone w sprawie dowody – nie dopatrył się także przejawów dyskryminacji powoda w zakresie wysokości jego wynagrodzenie. Wynagrodzenie to wzrastało - od dnia 27 lutego 2009 r. wynosiło początkowo kwotę 3.600 zł brutto, ostatecznie zaś od dnia od dnia 01 lutego 2010 r. kwotę 4.600 zł brutto, przy czym łącznie powód w tym czasie otrzymał czterokrotnie podwyżkę (pisma pozwanego oraz umowy o pracę i porozumienia – w aktach osobowych). Zasady premiowania w pozwanej spółce przewidywały zarówno premię regulaminową (punkt IV § 9-10 regulaminu), jak i premię uznaniową (punkt IV § 11 regulaminu). Zasady premiowania, sposób obliczania premii, podstawy jej wyliczenia, kryteria ustalania wysokości premii regulaminowej przedstawicieli medycznych i kierowników regionalnych. Premia jest naliczana u pozwanego na podstawie arkusza celów reprezentanta (kierownika) poprzez wpisanie realizacji planów sprzedażowych (pozycja „wynik”) oraz punktów oceny w części „procesy” za dany cykl promocyjny. Powód w spornym okresie kryteriów do uzyskania premii regulaminowej nie spełniał. Analizując także arkusze wynagrodzeń poszczególnych pracowników pozwanego (k. 379 i 478-487 akt sprawy) uznać należało, iż pod kątem wysokości wynagrodzenia uposażenie W. M. nie odbiegało od wynagrodzeń innych pracowników – m.in. wynagrodzenie K. B. wynosiło od 4.300 zł, O. D. – od 4.100 zł, A. G. – od 3.615,49, A. J. – od 1.833 zł, A. K. (1) – od 2.095,24 zł, A. K. (2) – od 3.900 zł, P. S. - 1.990,48 zł, M. J. – od 2.365,44 zł, A. M. (2) – od 2.310 zł. W przypadku zaś wyższych kwot wynagrodzeń fakt ten wynikał ze spełnienia przez danego pracownika kryteriów uzyskania premii w danym okresie – co wynikało z przedstawionych przez pozwanego zestawień tabelarycznych. Swoją argumentację powód W. M. w wielu miejscach opierał na korespondencji e-mail pomiędzy poszczególnymi pracownikami pozwanego, w tym korespondencji kierowanej przez kierownika regionalnego B. W. do podległych mu pracowników. Kierownik ten informował e-mailem podległych mu przedstawicieli medycznych o rankingowych wynikach ich sprzedaży za I półrocze 2010 r., zgodnie z poleceniem kierownika ds. przedstawicieli działu marketingu M. W. (1) – wskazując z jednej strony na przedstawicieli najlepszych i chwalać ich pracę (A. J., E. Z., A. K. (4)), jak również motywując i zachęcając do lepszej pracy przedstawicieli słabszych i obniżających całościową ostateczną pozycję zespołu (e-mail z dnia 28 lipca 2010 r. – k. 159 akt sprawy). Uprowadził on równocześnie, iż spółka może zrezygnować z zatrudniania osób z najslabszymi wynikami, o ile nie ulegną one poprawie. Jak wynika z zeznań świadków - przedstawiciele medyczni, współpracownicy powoda, mieli świadomość, że najslabszy z nich może zostać zwolniony z pracy, i nie wynikało to bynajmniej z faktu stosowania w stosunku do ich osób praktyk mobbingowych, a ze specyfiki oraz realiów rynku farmaceutycznego i nacisku także w pozwanej spółce na wyniki sprzedaży poszczególnych preparatów. W spółce dochodziło również do konfliktów pomiędzy pracownikami niższego szczebla a kadrą menedżerską – które obrazował e-mail z dnia 22 grudnia 2011 r. (k. 155-157 akt sprawy). W powyższym zakresie należy wskazać, iż niewątpliwie pracodawcy przysługuje prawo do oceny pracy wykonywanej przez pracownika. Z całą pewnością nie w każdym przypadku krytycznej jej oceny

wystąpi mobbing. Jeśli bowiem przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie prawidłowej organizacji pracy, nie można mówić o mobbingu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 5 października 2006 r., III APa 40/06). Informacje przekazywane przez pracodawcę pracownikom, mieszczące się w granicach prawa, pomimo iż w konkretnych okolicznościach mogą wywoływać u danego pracownika napięcie psychiczne, nie oznaczają, iż pracodawca ten dopuszcza się wobec pracownika mobbingu. Dokonywanie przez pracodawcę oceny jakości i efektywności pracy danego pracownika nie może być uznane za mobbing. W ocenie Sądu Okręgowego żadna ze wskazywanych przez powoda okoliczności nie może zostać zakwalifikowana jako mobbing. Charakter pozwu, jak i pozostałych pism procesowych składanych przez W. M., jednoznacznie wskazują na subiektywizm dokonanych przez niego ocen. W ocenie Sądu Okręgowego działania przełożonych powoda i jego współpracowników nie miały charakteru uporczywego i długotrwałego nękania lub dręczenia powoda, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników – z zastrzeżeniem, iż takowej izolacji de facto dokonywał we własnym zakresie powód (sam izolował się od innych pracowników), co jednoznacznie wskazywali przesłuchani w sprawie świadkowie. Osoby te swoim postępowaniem nie naruszały norm postępowania, jak i zasad współżycia społecznego. Sąd Okręgowy podkreślił, iż jedynie z faktu, iż powód jako pracownik postrzegał określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest i de facto możliwe jedynie od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Jak już bowiem wskazano, ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08). Dokonując analizy przedstawionego stanu faktycznego oraz zestawiając go z kryteriami, wynikającymi jednoznacznie z przytoczonych powyżej przepisów, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż w stosunku do powoda w ogóle nie stosowano praktyk noszących znamiona mobbingu – wbrew jego subiektywnym odczuciom. Samo zaś poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście wystąpił mobbing (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09). W celu określenia i oceny osobowości powoda, a przede wszystkim: czy występują u powoda zaburzenia czynności psychicznych, jeżeli tak to jakiego rodzaju i o jakim podłożu; czy mają one wpływ na sposób zapamiętywania i odtwarzania zdarzeń przez powoda, w szczególności stosunków panujących w zakładzie pracy; czy wpływają one na relacje powoda z otoczeniem, w szczególności pracodawcą i współpracownikami; czy mogły one spowodować u powoda subiektywne i nieadekwatne do stanu rzeczywistego poczucie prześladowania lub krzywdy ze strony pracodawcy lub współpracowników; czy mogły one powstać lub nasilić się w związku z oddziaływaniem na psychikę powoda przez jego przełożonych i współpracowników; czy w zdrowiu psychicznym lub fizycznym powoda powstała szkoda, a jeżeli tak to w jakim rozmiarze – konieczne były wiadomości specjalne, dlatego też Sąd Okręgowy dopuścił dowód z zeznań biegłych sądowych psychiatry i psychologa (k. 508-509 akt sprawy). Na podstawie akt sprawy, dokumentacji medycznej oraz jednorazowego badania sądowo-psychiatrycznego powołani w sprawie biegli we wspólnej opinii rozpoznali u W. M. przebyte zaburzenia stresowe pourazowe nieznacznie nasilone pod postacią przedłużonej reakcji nerwicowej o obrazie depresyjnym u osoby z neurotycznymi cechami osobowości i cechami osobowości nie w pełni dojrzałej, głównie w sferze emocjonalnej oraz relacjach interpersonalnych, jak również zaburzenia adaptacyjne. W ocenie biegłych powód nie zdradza zaburzeń stanu psychicznego patologicznie wpływających na jego zdolność, sposób zapamiętywania i odtwarzania zdarzeń. Cechy osobowości, tak jak u każdego innego człowieka, mają wpływ na subiektywne postrzeganie przeżytych zdarzeń, ale nie wypływa to z uwarunkowań patologicznych. Cechy osobowości powoda mają wpływ na relacje powoda z otoczeniem, tak jak u wszystkich ludzi. Relacji powoda z otoczeniem nie zaburza jego choroba psychiczna, deficyt intelektu, nasilone zaburzenia sfery emocjonalno-popędowej i inne istotne zaburzenia stanu psychicznego. Zaburzenia stanu psychicznego powoda mogły powstać lub nasilać się w związku z oddziaływaniem na psychikę powoda przez jego przełożonych i współpracowników, ale podobnie mogły powstać bez udziału tych okoliczności. Biegli sądowi nie stwierdzili w zakresie stanu psychicznego powoda trwałego uszczerbku zdrowia w związku z warunkami, w jakich był zatrudniony. Uszczerbek na zdrowiu ustalili oni na 0%. Wskazali również, iż nie są w stanie odpowiedzieć na pytanie o to, czy zaburzenia czynności psychicznych mogły one spowodować u powoda subiektywne i nieadekwatne do stanu rzeczywistego poczucie prześladowania lub krzywdy ze strony pracodawcy lub współpracowników – biegli sądowi wskazali, iż odpowiedź na tak postawione pytanie

przekracza ich kompetencje, ponieważ nie mają wiedzy o rzeczywistych relacjach między podwładnym a przełożonymi i nie podejmują się stawiania hipotezy, których nie byli by w stanie następnie jednoznacznie uzasadnić. W swojej opinii uzupełniającej w/w wskazali, iż – wbrew zarzutom powoda – nie są im znane jakiegokolwiek nowe fakty i okoliczności, których nie brali by pod uwagę przy wydawaniu opinii w sprawie. Uwagi powoda nazwali polemiką z opinią, nie zawierającą istotnych nowych treści merytorycznych, mogących mieć wpływ na opinię. Stwierdzili, iż nie negują oni faktu leczenia psychiatrycznego powoda, brania leków i przebywania na zwolnieniu lekarskim, jak również uważają, iż stan psychiczny powoda nie zaburza w chwili obecnej sprawności jego organizmu ograniczając zdolność do pracy i skutkując uszczerbkiem na zdrowiu. Cechy osobowości powoda nazwali cechami osobniczymi, które należy traktować jako szeroko pojętą normę. Podtrzymali całą opinię, zarówno co do wniosków, jak i rozpoznania jako takiego – podkreślając, iż celem jej wystawienia była ocena stanu zdrowia psychicznego powoda, a nie rzeczywistych wzajemnych relacji między nim a przełożonymi. Zwrócili również uwagę na roszczeniową postawę powoda. W ramach ostatniej opinii uzupełniającej biegli sądowi psychiatra i psycholog wskazali, iż w świetle zeznań psychiatry A. K. (3) (protokół skrócony k. 578-579 akt sprawy, protokół elektroniczny k. 580 akt sprawy) można przyjąć, iż powód przeżył umiarkowany epizod depresyjny. Biegli ci podkreślili, iż świadek wskazała na przeżyty epizod depresyjny umiarkowany, określając epizod ten jako endogeny. Endogenne zaś zespoły depresyjne to zespoły depresyjne występujące w chorobach afektywnych (cyklofrenia) i psychozach schizoafektywnych, których cechą jest występowanie objawów osiowych. Choroby te są chorobami samoistnymi, co biegli wyraźnie podkreślili – zatem ich wystąpienie nie jest spowodowane czynnikami reaktywnymi i sytuacyjnymi. Inną zaś grupą są depresje określane jako depresje psychogenne – związane przyczynowo z działaniem szeroko rozumianych urazów psychicznych. Świadek A. K. (3) nie wspominała o występowaniu u powoda objawów depresji psychogennej. Przy przyjęciu tezy świadka, że powód zdradzał objawy depresji endogennej, należy przyjąć, iż zdradzane przez niego zaburzenia depresyjne były objawem choroby afektywnej i nie były skutkiem urazu psychicznego. W takim wypadku pogorszenie funkcjonowania społecznego i zawodowego, relacji z ludźmi z otoczenia oraz negatywne postrzeganie rzeczywistości było efektem choroby, a nie jej przyczyną. Opinie psychologów i późniejsze leczenie wskazują na reaktywny charakter zaburzeń stanu psychicznego. Biegli sądowi podtrzymali swoje opinie, podkreślając, iż przebycie przez powoda umiarkowanego (nie łagodnego) epizodu depresyjnego w latach 2010-2011 nie wpływa na ich ostateczne stanowisko. Jak wskazywano już powyżej, na podstawie regulacji art. 94⁽³⁾ § 3 k.p. możliwe jest przyznanie pracownikom, którzy wskutek mobbingu doznali rozstroju zdrowia, prawa do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od pracodawcy. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Tym samym w ustalonych okolicznościach sprawy, szczególnie mając na uwadze uzupełniające opinie biegłych sądowych psychiatry i psychologa, brak było podstaw do stwierdzenia związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy zatrudnieniem powoda u pozwanego pracodawcy a zaburzeniami depresyjnymi, rozpoznanymi u niego przez w/w biegłych sądowych. Wskazali bowiem oni jednoznacznie, iż choroby te są chorobami samoistnymi, – zatem ich wystąpienie nie jest spowodowane czynnikami reaktywnymi i sytuacyjnymi, w tym okolicznościami związanymi z zatrudnieniem powoda. Istotne jest również, iż biegli ci uwagi powoda nazwali polemiką z opinią, nie zawierającą istotnych nowych treści merytorycznych, mogących mieć wpływ na opinię. Nie budziło wątpliwości Sądu Okręgowego – co trafnie podnosił pozwany pracodawca (...) sp. z o.o. w W. już w odpowiedzi na pozew (k. 80 i nn. akt sprawy) – iż przesłanką dochodzenia odszkodowania z art. 94⁽³⁾ § 4 k.p. jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę na skutek mobbingu. Tym samym nie można skutecznie dochodzić od pracodawcy należności z tytułu odszkodowania, jeśli to pracodawca jednostronnie rozwiązał umowę o pracę albo jeśli została ona rozwiązana w trybie porozumienia stron. Skoro zaś w przedmiotowej sprawie doszło do rozwiązania stosunku pracy z powodem w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. – co wynika wprost z kopii oświadczenia pracodawcy (k. 62 akt sprawy) i czego powód w żadnym momencie nie kwestionował, zatem uznać to należało za okoliczność w sprawie niesporną – zatem powodowi jako pracownikowi w takiej sytuacji nie przysługuje skutecznie roszczenie o odszkodowanie w trybie art. 94⁽³⁾ § 4 k.p. (jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 02 października 2009 r., II PK 105/09). Z orzeczenia powyższego wynika bowiem, iż nie złożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu (art. 94⁽³⁾ § 5 k.p.) stanowi, co prawda, przeszkodę formalną do domagania się odszkodowania, o jakim mowa w art. 94⁽³⁾ § 4 k.p., nie wyklucza jednak dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu mobbingu na zasadach ogólnych,

czyli na podstawie art. 415 i nast. k.c., regulujących odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Decydując się na dochodzenie odszkodowania na zasadach ogólnych pracownik musi jednak zdawać sobie sprawę z tego, że zgodnie z art. 6 k.c. spoczywa na nim ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności deliktowej. Pracownika obciąża także udowodnienie wszystkich okoliczności dotyczących stosowania wobec niego mobbingu. Mając powyższe na uwadze, żądanie powoda – tj. odszkodowania w kwocie 500.000 zł (k. 3 akt sprawy), podtrzymane także w załączniku do protokołu pt. „Zdanie końcowe” (k. 631a-631g akt sprawy) – niewątpliwie było niezasadne w świetle regulacji przepisów art. 94⁽³⁾ § 4 i 5 k.p., ponadto w ocenie Sądu, także przy oparciu powyższego żądania o podstawę z art. 415 k.c. nie mogło zostać uwzględnione ani co do zasady, ani tym bardziej co do wysokości, wobec braku udowodnienia przez powoda przesłanek odpowiedzialności pozwanego pracodawcy z tytułu mobbingu, do którego – jak ustalił Sąd – w omawianym przypadku nie doszło. Podsumowując, w ocenie Sądu nie zaistniała żadna okoliczność, która czyniłaby żądanie pozwu zasadnym. Powód nie wykazał, aby był nękanym lub zastraszonym przez pracodawcę, którego działaniom nie sposób jest przypisać cech długotrwałości, uporczywości w kontekście mobbingu, który zdaniem Sądu nigdy nie miał miejsca w omawianym przypadku. Z powyższych względów, działając na podstawie art. 94⁽³⁾ § 2 i 3 k.p. a contrario, Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku, oddalając powództwo w całości. W punkcie 2 wyroku Sąd Okręgowy, kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. w związku z § 2 ust. 1 i 2 w związku z § 3 ust. 1 w związku z § 6 pkt 7 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013 r. poz. 490 z późn. zm.), zgodnie z wnioskiem pozwanego (punkt 2 odpowiedzi na pozew – k. 80 akt sprawy, ponadto punkt 2 – k. 631h akt sprawy), obciążył powoda W. M. jako stronę przegrywającą, kosztami zastępstwa procesowego ubezpieczonego w wysokości 5.400 zł (75% z kwoty 7.200 zł), zasądzając je w stawce minimalnej, biorąc pod uwagę rodzaj i stopień zawłości sprawy, nakład pracy pełnomocnika oraz jego wkład pracy w przyczynienie się do wyjaśnienia sprawy i dokonania jej rozstrzygnięcia.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód, zaskarżając go w całości i zarzucając temu orzeczeniu błędne ustalenia faktyczne, które miały wpływ na treść wyroku, polegające na błędnej analizie dowodów, szczególnie dowodów na piśmie; błędnej analizie świadków; błędnej analizie dokumentów przedstawionych przez pozwanego oraz błędną ocenę stanowiska obrony pozwanego, błędne uznanie opinii Sądowej wykonanej przez biegłego lekarza psychiatrę i psychologa błędy w merytorycznej analizie dowodów. W oparciu o powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przyznanie odszkodowania w wysokości 500.000 zł za system mobbingowania pracownika w (...) Sp. z o.o. (...), którego powód był ofiarą oraz zwolnienie powoda z opłacenia kosztów procesu za powództwo jak i kosztów poniesionych przez pozwanego. W uzasadnieniu apelujący podał, iż uzasadnienie na piśmie do Orzeczenia Sądu Okręgowego ma niespójną treść z niezbitymi dowodami na piśmie, wysłanych ze skrzynek służbowych pozwanego. Ponadto Uzasadnienie do Wyroku ma rozmytą formę w chronologii uchybień zawodowych powoda, wykazując przy tym tendencje starannego omijania najistotniejszych zarzutów powoda w kierunku pozwanego. W związku z powyższym, powód przeprowadził w apelacji samodzielnie analizę wszystkich zarzutów pod względem istniejących dowodów, co stanowi podstawę do kwalifikacji zdarzeń, jako mających charakter działań mobbingowych. Były to działania uporczywego nękania i zastraszanie powoda co skutkowało jego zaniżoną samooceną przydatności zawodowej i było bezpośrednią przyczyną pogubienia się powoda w ocenie co jest mało znaczącym przewinieniem w pracy, a co nagannym zachowaniem w pracy. Ta postawa i lęki z tym związane będą jeszcze towarzyszyć w spostrzeżeniach Wysokiego Sądu Okręgowego nawet do momentu zakończenia procesu w części gromadzenia dowodów. Powód był również poniżany i ośmieszany. Ignorowanie powoda i zaniżanie jego wyników w pracy, było niczym innym jak izolowaniem i próbą eliminacji powoda ze środowiska zawodowego. Apelujący dokonał szerokiej analizy zarzutów w świetle dowodów, odnosząc się do: kolizji drogowej w drodze na konferencję; zaniżania kompetencji zawodowych; poniżania przez współpracownicę p. M. W. (2) w obecności kierownika p. B. W.; wyśmiewania i dręczenia przez kierownika p. B. W.; chęci wyeliminowania powoda z pracy przez kierownika p. B. W. już na wstępie współpracy w 2009r.; zastraszania powoda p. M. W. (1) przez kierownika p. B. W.; odizolowania się od kontaktu z przedstawicielami kierownika do spraw przedstawicieli p. M. W. (1); obmawianie powoda za jego plecami przez współpracowników z zespołu by i inni przedstawiciele odsunęli się od powoda; niesprawnego telefonu

służbowego; zamiany przez kierownika podwładnym już realizowanych planów pod koniec drugiego kwartału 2009r., pod jego preferencje w stosunku do ulubieńców; podstępного obniżenia u powoda wyników pracy; przemilczania sukcesów powoda jako zaniżanie jego przydatności Zawodowej; przymuszania do podpisywania In blanco druków oceny przedstawiciela po wizytach podwójnych; pomijania w przydziałach instrumentów promocyjnych; pomijania w przydziałach materiałów promocyjnych; uderzenia powoda w ramię przez zwierzchnika kierowników p. M. W. (1) gdy powód zasnął na wykładzie; niesprawiedliwego obniżania ocen powoda w jego arkuszu celów reprezentanta w trzecim kwartale 2009r.; celowego błędnego instruowania powoda przez kierownika p. B. W., jak realizować wizyty podwójne z trenerką p. J. K. (2); nierównych warunków w udzielaniu pisemnych upomnień w zespole kierownika p. B. W.; nierównych warunków w nadawaniu tytułu (...) przez kierownika p. B. W. - motyw obniżania przydatności zawodowej powoda; maila z pogrózkami kierownika p. B. W.; komentarza do rankingu jako środka do zawyżania wyników pracy ulubieńców kierownika p. B. W.; manipulacji kierownictwa w dobieraniu takiego sposobu oceny wyników przedstawicieli by można było mieć pretensje do powoda; ustalania lepszych planów sprzedażowych dla ulubieńców kierownika p. B. W.; podwójnej manipulacji wynikami u kierownika p. B. W.; niejasnego obniżenie wyników u kierownika p. B. W.; oszustwa w planach i wynikach sprzedażowych a awans na stanowisko (...) motyw oszustw w zespole kierownika p. W.; opóźnienia w ustalaniu planów sprzedażowych do realizacji jako czynnik pomagający manipulować w premiach pracowników; trzymania w tajemnicy wzajemnych planów sprzedażowych do realizacji jako czynnik pomagający manipulować w premiach pracowników; równych i równiejszych; kpienia z powoda na tle współpracowników w zespole; wielowątkowego dręczenia powoda przez kierownika p. B. W.; wyższy szczebel kierowniczy domaga się obniżenia ocen w arkuszu premiowym u przedstawicieli „źle zachowujących się na szkoleniu w O.”; próby szukania w firmie pomocy i zrozumienia za zdjętą koszulkę a kierownik zaostrza zastraszanie powoda; odpowiedzialność zbiorowa jako sposób wykluczenia powoda z zespołu; straszenia powoda utratą pracy; dręczenia powoda do wykonywania dodatkowego zadania, które dublowało istniejące w firmie systemy (...) i W. do kontroli przedstawicieli i przemieszczania się aut służbowych; nakłaniania powoda by łamał zasady pracy, za co powód mógłby być nawet zwolniony dyscyplinarnie; długotrwałego dręczenia i zastraszania powoda przez kierownika p. B. W. podczas wdrażania nowego systemu administracyjnego; zastraszanie przez szefa przedstawicieli p. M. W. (1) podczas wdrażania nowego systemu administracyjnego; manipulacji i oszustwa w zespole kierownika p. B. W.; niesprawiedliwego obniżanie ocen powoda w jego arkuszu celów reprezentanta w drugim kwartale 2010r.; gróźb kierownika pod adresem powoda przy omawianiu rankingu za drugi kwartał 2010r.; plan naprawczy dla powoda nadany przez kierownika p. B. W.; komentarzy do rankingu jako środka do zawyżania wyników pracy ulubieńców kierownika p. B. W. i przemilczania wkładu pracy powoda ; depresji; dręczenie powoda na zwolnieniu chorobowym; mataczenia kierownictwa w sprawie mobbingu powoda; ujawnienia przez pozwanego informacji drażliwych o powodzie. Nadto skarżący dokonał analizy zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, stanowiska pozwanego, uzyskanych opinii biegłych. Apelujący odniósł się również do zasadności wysokości żądanego odszkodowania oraz do dostrzeżonych w jego ocenie błędów w zaskarżonym orzeczeniu.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Pismem z dnia 16 września 2014r. powód w uzupełnieniu apelacji wniósł o nadanie wyrokowi natychmiastowej wykonalności, wydanie wyroku zaocznego w sytuacji określonej w art. 339 § k.p.c. oraz zwolnienie powoda z kosztów sądowych. W piśmie z dnia 22 września 2014r. powód zawarł erratę do swojej apelacji. Pismem z dnia 20 października 2014r. skarżący rozszerzył powództwo za krzywdę, o którą się ubiega, a mianowicie z odszkodowania do odszkodowania i zadośćuczynienia z tytułu nie przeciwdziałania stosowania mobbingu w pracy oraz rozwinął argumentację odnośnie pkt. 6 apelacji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powoda zasługiwała na uwzględnienie jedynie w zakresie kosztów, w pozostałej części podlegała oddaleniu, ponieważ nie zawiera zarzutów skutkujących uchyleniem lub zmianą wyroku Sądu I instancji co do istoty.

Na wstępie wyjaśnić należy, że celem postępowania apelacyjnego jest ponowne rozpoznanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym, przy czym prawidłowa ocena prawna, może być dokonana jedynie na podstawie właściwie ustalonego stanu faktycznego sprawy, którego kontrola poprzedzać musi ocenę materialno-prawną.

Jeżeli bowiem sąd I instancji błędnie ustali kluczowe dla rozstrzygnięcia fakty, to nawet przy prawidłowej interpretacji stosowanych przepisów prawa materialnego, wydany wyrok nie będzie odpowiadał prawu. Innymi słowy, subsumcja nie odpowiadających prawdzie przedmiotowo istotnych ustaleń faktycznych skutkuje naruszeniem prawa materialnego, a pamiętać należy, że kontroli w tym zakresie sąd odwoławczy dokonuje z urzędu /por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r. III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55, Biul. SN 2008/1/13, Wspólnota 2008/7/44, Prok. i Pr.-wkl. 2009/6/60/.

Mając na uwadze powyższe wskazać należy, iż apelujący nie sformułował wprost zarzutów naruszenia prawa procesowego i materialnego, jednakże uzasadnienie zarzutów apelacji nie pozostawia wątpliwości co do tego, iż skarżący kwestionując zarówno dokonaną przez Sąd Okręgowy ocenę zgromadzonego materiału dowodowego i poczynione na jego podstawie ustalenia faktyczne, jak i przeprowadzoną ocenę prawną. Zwrócić jednak należy uwagę, że przyjęta przez skarżącego systematyka apelacji, podobnie jak wcześniejszych wystąpień procesowych, nie sprzyja zachowaniu przejrzystości wyводу, przez co prowadzi do rozmazania obrazu sprawy, której zasadnicza trudność nie tkwi w ustaleniu stanu faktycznego, ani też wskazaniu znajdujących zastosowanie norm prawnych, a właściwej ocenie, mówiąc w ogólności - relacji powoda ze współpracownikami.

Podkreślenia wymaga, iż Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw aby co do zasady ingerować w treść zaskarżonego wyroku, co nie oznacza, że całości akceptuje sposób procedowania w przedmiotowej sprawie oraz umotywowanie wyroku w sferze faktów oraz oceny prawnej.

Przypomnieć można, iż w pozwie w nawiązaniu do dołączonych dokumentów powód podniósł, iż konkretne zdarzenie czy zachowanie przełożonych lub współpracowników wyczerpują poszczególne kodeksowe przesłanki mobbingu, domagając się zasądzenia z tego tytułu odszkodowania.

Wyjaśnić także można, iż na etapie postępowania apelacyjnego powód pismem z dnia 20 października 2014r. podał, iż wskazanej w treści pozwu kwoty domaga się tytułem „odszkodowania i zadośćuczynienia z tytułu nie przeciwdziałania mobbingowi”. Wskazana zmiana powództwa pozostaje w ocenie Sądu Apelacyjnego bez wpływu na rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego, gdyż w myśl zasady iura novit curia (Sąd zna prawo) strona oczywiście nie musi wskazywać podstawy prawnej swoich żądań, a obowiązkiem Sądu jest czuwać nad zastosowaniem prawidłowej podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Faktyczną realizację tego obowiązku potwierdza uzasadnienie skarżonego wyroku z którego wynika, iż Sąd Okręgowy dostrzegając, że do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. uznał to za przeszkodę formalną do domagania się odszkodowania, o jakim mowa w art. 94³ § 4 k.p., wskazując jednocześnie, że nie wyklucza to jednak dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu mobbingu na zasadach ogólnych, czyli na podstawie art. 415 i nast. k.c., regulujących odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym.

Wracając do stanowiącego podstawę niniejszej sprawy mobbingu, jak słusznie podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 29 marca 2007 r., (sygn. akt II PK 228/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 126) mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy.

Ustawową definicję mobbingu zawiera przepis art. 94³ § 2 k.p., zgodnie z którym pojęcie to oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z grupy współpracowników. Ofiarą mobbingu może być zarówno podwładny, jak i przełożony, nękany przez swoich pracowników. Sprawcami mobbingu mogą być m. in. osoby trzecie nękające pracownika - w sytuacji, gdy pracodawca o tym wie i temu nie przeciwdziałła (por. Komentarz do art. 94³ Kodeksu pracy, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska,

Kodeks pracy, Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V).

Wszystkie przesłanki mobbingu, o których mowa w przepisie art. 94³ § 2 k.p. muszą wystąpić łącznie. Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodzenia (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ciężar dowodu (onus probandi) w zakresie wykazania tych przesłanek spoczywa na pracowniku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 grudnia 2006 r. w sprawie II PK 112/06, publik. LEX nr 290991 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 października 2007 r. w sprawie II PK 31/07, publik. LEX nr 328055). Dopiero wykazanie przez pracownika takich okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r. w sprawie II PK 33/05, publik. LEX nr 184961; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 grudnia 2005 r. w sprawie III PK 94/05, publik. LEX nr 184959 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 października 2007 r. w sprawie II PK 31/07, publik. LEX nr 328055).

Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. Uznanie określonego zachowania za mobbing w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga, ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. (por. wyroki S.N.: z dnia 07 maja 2009 r. w sprawie III PK 2/09, publik. LEX nr 510981 i z dnia 16 marca 2010 r. w sprawie I PK 203/09, publik. LEX nr 920591).

Tym samym ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (por. postanowienie S.N. z dnia 19 marca 2012 r. w sprawie II PK 303/11, publik. LEX nr 1214581).

Sąd II instancji podziela także stanowisko wyrażone przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 22 września 2005 r. w sprawie III APa 60/05, publik. LEX nr 215691, zgodnie, z którym dla uznania określonego zachowania za mobbing (art. 94³ § 2 k.p.) wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Podobne stanowisko w tym względzie zajmuje doktryna prawa (patrz M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Zywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV, do art. 943).

Odnosząc powyższe uwagi natury ogólnej do realiów przedmiotowej sprawy, powtórzyć można, iż w pozwie w nawiązaniu do dołączonych dokumentów powód podniósł, iż konkretne zdarzenie czy zachowanie przełożonych lub współpracowników wyczerpują poszczególne kodeksowe przesłanki mobbingu. Zwrócić można uwagę, iż w stanie faktycznym Sąd Okręgowy opisał tylko część okoliczności wskazanych w pozwie, jednak w rozważaniach prawnych zawarł kompleksową ocenę twierdzeń pozwu, uznając, że opisywane przez powoda okoliczności i zachowania przełożonych i współpracowników nie stanowią o mobbingu jego osoby.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, mobbing jako zjawisko ma charakter dynamiczny i rozwija się, poczynając od drobnych i incydentalnych przypadków. Dopiero z upływem czasu ich kwalifikowanej sumie daje się przypisać cechę mobbingu / por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012/19-20/238, LEX nr 1001278/. W konsekwencji, jakkolwiek krytycznie należy ocenić brak indywidualnego rozważenia każdej z czterdziestu pięciu okoliczności wskazanych w pozwie, ich sumaryczną ocenę należy podzielić.

W uzupełnieniu zaś wyводу Sądu Okręgowego dodać można, iż na poparcie większości z czterdziestu pięciu okoliczności wskazanych w pozwie powód zaoferował dowody w postaci dokumentów związanych w wykonywanym zatrudnieniu, zasadniczo stanowiących korespondencję z przełożonymi oraz raporty, a więc dokumentację znaną

obu stronom. Zwrócić należy uwagę, iż strona pozwana na żadnym etapie postępowania nie podważała wiarygodności tych dokumentów. Nie można jednak tracić z pola widzenia, iż z treści tych dokumentów powód wyciąga bardzo daleko idące wnioski, ujawniając przy tym wysoce krytyczny stosunek do pracy zarówno przełożonych, jak i innych współpracowników.

Wyraźnie zatem należy podkreślić, że to pracodawcy i przełożonym przysługuje prawo do oceny pracy wykonywanej przez pracownika-podwładnego. Nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej jej oceny, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy (por. wyrok S.A. w Poznaniu z dnia 05 października 2006 r. w sprawie III APa 40/06, publik. LEX nr 214286).

Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą (por. Głądoch M. artykuł PIZS 2006/4/18 Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy. Teza 3).

W świetle ogółu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd II instancji doszedł do przekonania, iż żadna z 45 okoliczności wskazanych w pozwie obiektywnie nie wskazuje na mobbing powoda, a tym samym i ich suma takiej oceny nie usprawiedliwia. Nie można zgodzić się ze skarżącym, aby obniżaniem przydatności zawodowej było nie przydzielenie powodowi sprzedaży leku (...) /pkt. 1 pozwu/. Dobre wyniki w sprzedaży tego leku nie pozbawiały bowiem przełożonego prawa do przydzielenia jego promocji innym pracownikom nawet jeżeli były one „nie sprawdzone i słabsze”. Zaznaczyć przy tym można, iż ocena współpracowników, oraz decyzji przełożonych, nie mieściła się w kompetencjach powoda. Prawem przełożonego było natomiast przydzielanie leków na promocję i zupełnie racjonalnym było skierowanie osoby o wysokiej sprzedaży jednego leku do promocji leku nowego – trudniejszego. W ocenie Sądu Apelacyjnego również wskazany w pkt. 2 pozwu incydent ubliżenia powodowi przez Magdę Wittenbeck w obecności przełożonego nie daje się zakwalifikować jak poniżanie, wyizolowanie z zespołu pracowników i obniżanie przydatności zawodowej. W piśmiennictwie uważa się bowiem, iż mobbing to coś więcej, niż tylko zła atmosfera w pracy, okazjonalne niesprawiedliwe traktowanie, czy złośliwa plotka (por. Rafał Poźdźnik (w) Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w miejscu pracy, publik. PS nr 5 z 2004 r., str. 122). Tym bardziej nie można za przejaw mobbingu uznać krytycznej oceny pracy powoda, nawet wulgarnej i nieprawdziwej, zwłaszcza, że złośliwa uwaga odnośnie nazwiska, wskazuje na konflikt pomiędzy współpracownikami, który w pierwszej kolejności powinni rozwiązać sami zainteresowani, a nie przełożony. W ocenie Sądu Apelacyjnego gołosłowne jest twierdzenie powoda w pkt. 3 o chęci pozbycia się go z zespołu, gdyż przeczy temu pkt. 4 w którym powód wskazał na udzieloną mu odmowę przejścia do innego zespołu. Wskazać również można, iż objętym sporem okresie powód miał bardzo krótki staż pracy i umowy na czas określony. Gdyby wolą pracodawcy lub przełożonego było pozbycie się powoda, wystarczyło, aby nie zawarł z nim kolejnej umowy. Nie można również nie wspomnieć, o sukcesywnym wzroście wynagrodzenia powoda – z inicjatywy przełożonego. W ocenie Sądu Apelacyjnego zupełnie też chybiony jest wniosek wskazany w pkt. 5 – zastraszanie. Nie można bowiem uznać za przejaw zastraszania powoda, sposobu w jaki zwierzchnik przełożonego powoda przedstawił się swoim nowym pracownikom na początku wspólnej pracy – „mówią o mnie gestapowiec”. Oczywiście zwrot ten wywołuje określone skojarzenia, jednakże skierowany był do ogółu pracowników a nie indywidualnie do powoda. Niezrozumiałym zdaniem Sądu Odwoławczego jest także pkt. 6 pozwu. Jeżeli bowiem współpracownicy powtarzały prawdziwe informacje o życiu i przyzwyczajeniach powoda uzyskane od niego samego, nie sposób nawet uznać ich za złośliwą plotkę, tym bardziej, jeżeli on sam za przejaw poczucia humoru uznaje przyznawanie się do tego, iż mama mówi o nim per „pieścioszek”. Zdaniem Sądu Apelacyjnego przełożony powoda nie miał obowiązku uzyskiwać jego zgody na zaproszenie na konferencje kardiologa z którym powód wcześniej negocjował warunki, wbrew stanowisku wyrażonemu w pkt. 7 pozwu nie doprowadziło to do ośmieszenia i poniżenia oraz obniżenia przydatności zawodowej. Nie wywołała również skutku obniżenia przydatności zawodowej /pkt. 8/ opieszala wymiana telefonu powoda, zwłaszcza, że z przedłożonych e-maili wynika, że miał on możliwość wykonywania rozmów, zaś problem dotyczył wiadomości tekstowych. Co do wskazanych w pkt 9 pozwu poniżania, izolowania i obniżania przydatności zawodowej, stwierdzić należy, iż dołączone na poparcie tego

stanowiska rankingi, nie potwierdzają, aby powód był straszony przez przełożonego, zaś sam brak pochwał pracy powoda przy chwaleniu innych pracowników nie daje podstaw do przyjęcia mobbingu. Analogicznie, wskazana w pkt. 10 pochwała udzielona przełożonemu powoda, a nie udzielona jemu za wkład w osiągnięcie tego dobrego wyniku nie może stanowić o dręczeniu, poniżaniu, ośmieszaniu i obniżaniu przydatności zawodowej. W odniesieniu do wskazanych w pkt. 11 nieprawidłowości przy przydzielaniu tytułu (...) to powtórzyć można, iż nie jest rzeczą powoda oceniać pracę współpracowników i przełożonych, skoro zaś on sam nie spełniał kryterium stażu zatrudnienia do objęcia wskazanego tytułu, ewentualne nieprawidłowości przy jego przydzielaniu nie mogły stanowić o mobbingu powoda. Co do podsuwania powodowi niewypełnionych formularzy ocen do podpisu, strony nie zaoferowały tych dokumentów, a tym samym nie można ocenić czy ta praktyka niosła za sobą jakiegokolwiek negatywne konsekwencje dla powoda, jednak z całą pewnością nie było to nękanie, poniżanie czy izolowanie od informacji. W ocenie Sądu oczywiście nieracjonalnym jest wniosek powoda z pkt. 13 pozwu, iż dręczeniem pracowników utrudnieniami w słuchaniu na wykładzie oraz naruszeniem nietykalności cielesnej było najpierw wyłączenie mikrofonów osobom prowadzącym wykład a następnie obudzenie powoda przez M. W. (1). Podkreślić zaś należy, iż powód pozostaje zupełnie bezkrytyczny co do faktu zażnięcia na wykładzie. Nie ma racji również powód upatrując nękania, zastraszania i świadomego wprowadzania pracownika w błąd w pkt. 14 pozwu, na skutek dwukrotnej kontroli trenerki. Ponownie zaś zaznaczyć należy, iż nie jest rzeczą powoda oceniać, któremu z pracowników taka kontrola-pomoc byłaby bardziej przydatna. Co do pkt. 15 pozwu, realizacja prawa pracodawcy do udzielenia pisemnego upomnienia oraz nieudzielenie go innemu pracownikowi nie może być poczytana za zachowanie mobbingowe względem powoda. Odnośnie pkt. 16 pozwu stwierdzić należy, iż wyróżnienie innego pracownika leżące w kompetencji przełożonego powoda, nie może być traktowane jako przejaw mobbingu w stosunku do powoda, któremu właśnie udzielono upomnienia. Odnośnie pkt. 17, przywołana treść e-maila nie pozostawia wątpliwości co do tego, iż skierowany był do ogółu pracowników, a nie powoda indywidualnie. W ocenie Sądu Apelacyjnego oczywistym nieporozumieniem jest upatrywać zastraszania, poniżania, zaniżania przydatności zawodowej i izolowania z zespołu w kolejności udzielanych pochwał przy opisywaniu wyników /pkt. 18/. Oceniając e-mail z dnia 7 czerwca 2010r. odnośnie słabych wyników sprzedaży leku P. oraz udzieloną przez powoda replikę /pkt. 19 pozwu/, uznać należy, iż tego typu informacja stanowi dopuszczalną formę motywowania pracowników słabszych na tle grupy i wbrew ocenie apelującego, przywołana realizacja planów usprawiedliwia wymienienie powoda. Również analiza przywołanych na poparcie pkt. 20 raportów wskazuje, iż wspólne ujęcie leków dotyczyło wszystkich pracowników, a tym samym nie mogło prowadzić do mobbingu wyłącznie powoda. Również e-mail z dnia 22 czerwca 2010r. wskazany w pkt. 21 ocenić należy analogicznie jak w pkt. 19. Odnośnie pkt. 22 i 23 stwierdzić należy, iż z przedłożonych dokumentów wynika, iż zmiany odnośnie sposobu wartościowania pracy dotyczyły ogółu pracowników, a nie wyłącznie powoda, który ponownie wchodzi w kompetencje przełożonego dokonując odmiennej oceny współpracowników. Co do wskazanego w pkt. 24 przesyłania planów praktyka ta obejmowała wszystkich pracowników, a nie tylko powoda. O bezzasadności pkt. 25 najdobitniej świadczy to, że jak sam powód wskazał, mail z 18 sierpnia 2010r. nie dotyczył jego osoby. Odnośnie pkt. 26 stwierdzić należy, iż e-mail z 7 lipca 2010r. nie potwierdza faktu nękania, poniżania, obniżania przydatności zawodowej i wyizolowania z zespołu, tylko dlatego, że powtarza proste polecenie specjalnie dla powoda. W ocenie Sądu Apelacyjnego również skierowane do wszystkich współpracowników wezwanie do stawiennictwa w przeddzień spotkania służbowego nie może być poczytane za mobbing i wbrew sugestii skarżącego z pkt. 27 pozwu, zbyt daleko idącym jest wniosek o stwarzaniu zagrożenia katastrofą lądową, do której nie doprowadził żaden z obecnych na wyznaczonym spotkaniu współpracowników. Poruszona w pkt. 28-31 kwestia zdjętej koszulki na szkoleniu była przedmiotem ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego, który dokonał wnikliwej analizy tego zdarzenia, którą Sąd Apelacyjny podziela. W tym miejscu wskazać jednak należy, iż wysłany przez powoda e-mail wyjaśniająco-przepraszający w istocie stanowił wyraźną drwinę z reakcji przełożonych i współpracowników, a tym samym nie sposób uznać aby całą sytuację można było poczytać za przejaw mobbingu jego osoby. Wskazany w pkt. 32 e-mail wbrew intencji powoda nie dowodzi mobbingu jego osoby, a wręcz przeciwnie, wskazuje na rozładowanie stanu napięcia wszystkich pracowników. Odnośnie pkt. 33 i 34 stwierdzić należy, iż pracodawca/przełożonych miał prawo oczekiwać pisemnego wyjaśnienia odnośnie użytkowania samochodu, a tym samym nie było to działanie bezprawne. Odnośnie opisanego w pkt. 35 wprowadzenia nowego systemu (...), to niezależnie od jego krytyki ze strony powoda, dotyczył on wszystkich pracowników, a wskazane problemy z jego wdrożeniem nie mogą być poczytane za przejaw mobbingu. Podobnie, skoro w ramach uprawnień przełożony odebrał powodowi premię /pkt. 36,36a/, to nie jest

to zachowanie mobbingowe. Co do kolejności pochwał wskazanej w pkt 36 powtórzyć można stanowisko odnośnie pkt. 18. Odnośnie opisanego w pkt. 38 planu naprawczego stwierdzić należy, iż dotyczył on nie tylko powoda, a tym samym nie można upatrywać w nim sposobu mobbingowania jego osoby. W ocenie Sądu Apelacyjnego również nie jest zachowaniem mobbingowym nie wymienienie powoda w komentarzu do maila z dnia 24 sierpnia 2010r., tym bardziej, że w czasie tym powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W pkt. 40 powód opisał objawy epizodu depresyjnego, o czym w dalszej części. Co do opisanych w pkt. 41-42 okoliczności telefonicznego kontaktu w czasie zwolnienia lekarskiego oraz wypytywania o chorobę, to można je z powodzeniem poczytać za wyraz troski przełożonego i współpracowników. Nie stanowi również o mobbingu powoda skierowane do pozostałych pracowników polecenie usunięcia starej poczty, tym bardziej, iż było to praktykowane wcześniej /pkt. 43/. Odnośnie pkt. 44 wyłącznie spekulacją powoda jest, iż to przełożony ujawnił, że choruje psychiatrycznie, a wiedza osoby trzeciej o jego chorobie nie świadczy o mobbingowaniu jego osoby. Co do pkt. 45 wskazać należy, iż kwestia wzajemnego rozliczenia nie stanowi o mobbingu powoda.

Mając na uwadze dokonaną powyżej ocenę przywołanych przez powoda okoliczności mobbingowych, uzupełniającą ustalenia i rozważania Sądu Okręgowego, w ocenie Sądu Apelacyjnego stwierdzić należy, iż Sąd I instancji prawidłowo ocenił, iż zachowaniu przełożonych i współpracowników powoda nie sposób przypisać cech mobbingu. Konkluzja ta dająca się wyprowadzić z twierdzeń samego pozwu zbyt czynną czyniła prowadzenie postępowania dowodowego poza dowodem z dołączonych do pozwu dokumentów. W szczególności zaś stwierdzić należy, iż zupełnie zbyt czynną był dowód z opinii biegłych, którym Sąd starał się uzyskać ocenę twierdzeń powoda, do której biegli nie są upoważnieni. Dopiero bowiem ocena Sądu, iż doszło do mobbingu powoda ze strony przełożonych i współpracowników, mogła dać asumpt tezie dowodowej, czy wobec wielomiesięcznego zwolnienia lekarskiego bezsporny rozstrój zdrowia powoda jest wynikiem stwierdzonego mobbingu czy też pozostaje bez związku z nim. W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy chciał uzyskać od biegłych informację, czy można rozstrój zdrowia przypisać mobbingowi, bez wcześniejszego stwierdzenia, że miał on miejsce. Jest to tyle istotne, że ostatecznie Sąd Okręgowy doszedł do podzielanego przez Sąd Apelacyjny wniosku, że w ujawnionych w sprawie okolicznościach nie doszło do mobbingu powoda, co zasadniczo wyklucza konieczność oceny w zakresie związku przyczynowego mobbingu z rozstrojem zdrowia oraz szerszego rozważenia podstawy prawnej zasądzenia żądanej z tytułu odszkodowania i zadośćuczynienia kwoty.

Na marginesie zaś zauważyć można, iż co prawda dowód z opinii biegłych przeprowadzono przedwcześnie i z błędną tezą dowodową, to jednak opinia pozwala właściwie ocenić sylwetkę powoda na tle obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej (patrz M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Zywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV, do art. 943), i z zakresu mobbingu pozwoliła wyeliminować przypadek wynikający z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Niezależnie od powyższego zwrócić natomiast można uwagę, iż Sąd Okręgowy przeprowadził postępowanie dowodowe, którego wynik apelujący poddał krytyce w obszernym uzasadnieniu apelacji. Konkretnie, powód zarzucił błędne ustalenia faktyczne, które miały wpływ na treść wyroku, polegające na błędnej analizie dowodów (dokumentów; zeznań świadków oraz opinii biegłych).

Podkreślić zatem należy, że skuteczne postawienie zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami lub naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, lub nie uwzględnił wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów, jedynie to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2004 r. w sprawie III CK 245/04, publik. LEX 174185).

Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest wystarczające przekonanie apelującego o innej, niż przyjęta wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich ocenie odmiennej niż przeprowadzona przez Sąd (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2000 r. w sprawie V CKN 17/00, publik. LEX nr 40424 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 21 marca 2006 r. w sprawie I ACa 1116/2005, publik. LEX nr 194518).

W ocenie Sądu II instancji powód nie zdołał wykazać wadliwości rozumowania Sądu Okręgowego z punktu widzenia zaprezentowanych powyżej kryteriów.

W odniesieniu do dowodu z dokumentów, jeszcze raz powtórzyć można, iż stanowią one w zasadniczej mierze znaną obu stronom korespondencję oraz raporty, których strony nie kwestionowały. Sporna pozostawała wyłącznie interpretacja płynących z nich okoliczności, przy czym jak omówiono wyżej, powód wyprowadzał z nich nieuprawnione wnioski. W odniesieniu do dowodu z zeznań świadków, zauważyć należy, iż uzyskane zeznania zgodne są co do faktów, zaś zasadnicze rozbieżności dotyczą kwestii ocennych, na których również skupiają się zarzuty apelacji. Nie można również podzielić zarzutu apelacji w zakresie w jakim odnosi się do uzyskanej opinii biegłych. Jak już wyjaśniono wyżej, dowód ten był przeprowadzony przedwcześnie, nie mniej biegli zaopiniowali wyłącznie w granicach kompetencji odnosząc się wyłącznie do stanu zdrowia powoda, oraz okoliczności naprowadzonych przez przesłuchanego w charakterze świadka lekarza leczącego powoda. Wyjaśnić zatem wypada, że ze względu na specjalistyczny charakter wiedzy wymaganej przy ocenie stanu zdrowia sąd zobligowany jest oprzeć się na opinii biegłych i nie może dokonywać ustaleń wbrew wnioskowi wynikającemu z prawidłowo sporządzonych i uzasadnionych opinii biegłych sądowych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2007 r., III UK 130/06, OSNP 2008/7-8/113; z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 191/09, z dnia 12 stycznia 2010 r., I UK 204/09).

Konkludując powyższe rozważania, w ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy nie naruszył żadnego z obowiązków wyznaczonych treścią przepisu art. 233 § 1 k.p.c., a zawarta w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ocena dowodów w żadnym razie nie może być uznana za dowolną.

Jak już wskazano na wstępie, pomimo dostrzeżonych uchybień wyrok sądu pierwszej instancji nie narusza również przepisów prawa materialnego.

Właściwa ocena przywołanych w treści pozwu okoliczności faktycznych w których powód upatrywał zachowań mobbingowych nie pozwala na podzielenie jego stanowiska, o czym szerzej była mowa wyżej. Skoro zaś opisane przez powoda zachowania nie wyczerpują przesłanek mobbingu, to nawet wysoce krytycznie oceniając panujący w pozwanej spółce ład korporacyjny, nie mogą one stanowić podstawy zasądzenia jakiegokolwiek kwoty tytułem odszkodowania i zadośćuczynienia z tytułu mobbingu na podstawie kodeksu pracy, jak i kodeksu cywilnego.

Z powyższych względów Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w pkt. 1 sentencji.

Jak wskazano na wstępie, Sąd Apelacyjny przychylił się do stanowiska skarżącego w zakresie kosztów procesu. Przypomnieć można, iż Sąd orzeka o kosztach procesu według zasad przewidzianych w art. 98-107 k.p.c., zależnie od wyniku sprawy oraz okoliczności związanych z jej rozpoznaniem. Okoliczności te powodują, że od zasady odpowiedzialności za wynik procesu i obciążenia strony przegrywającej jego kosztami przewidziane są wyjątki, stosowane wówczas, gdy w konkretnej sprawie zasada ta koliduje z poczuciem sprawiedliwości. W ramach tych wyjątków, zgodnie z art. 102 k.p.c., sąd może odstąpić od obciążenia strony przegrywającej sprawę obowiązkiem zwrotu wygrywającemu przeciwnikowi kosztów procesu w całości lub części, jak stanowi ustawa, w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w realiach przedmiotowej sprawy uwzględniając wskazane w opinii biegłych cechy osobowości powoda, jego głębokie subiektywne przekonanie poddaniu jego osoby mobbingowi, przy krytycznej ocenie panującego u pozwanego ładu korporacyjnego, uznać należy, iż zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek w rozumieniu art. 102 k.p.c., pozwalający odstąpić od obciążania powoda przegrywającego proces jego kosztami. W konsekwencji powyższego Sąd Apelacyjny na mocy art. 386 § 1 k.p.c. w zw. art. 102 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 2 w ten sposób, iż odstąpił od obciążania powoda zwrotem kosztów zastępstwa procesowego pozwanego za I instancję /pkt. 2 wyroku/ oraz w pkt. 3 na mocy art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda zwrotem kosztów zastępstwa procesowego pozwanego za II instancję.