

Sygn. akt III APa 12/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lipca 2013 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Daria Stanek
Sędziowie:	SSA Grażyna Czyżak (spr.) SSO del. Alicja Podlewska
Protokolant:	Angelika Judka

po rozpoznaniu w dniu 20 czerwca 2013 r. w Gdańsku

sprawy L. L.

przeciwko I. T.

o zapłatę i przeproszenie

na skutek apelacji L. L.

od wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 grudnia 2012 r., sygn. akt IV P 6/12

I. oddała apelację;

II. przyznaje od Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Elblągu na rzecz radcy prawnej J. S. kwotę 900,00 (dziewięćset 00/100) złotych podwyższonej o podatek VAT tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Sygn. akt III APa 12/13

UZASADNIENIE

Powód L. L. w pozwie z dnia 15 listopada 2010 r. przeciwko I. T. wniósł o ustalenie, że w miejscu pracy stosowany był wobec niego mobbing, o uznanie, że strona pozwana nie przeciwdziałała stosowaniu wobec niego mobbingu, czym naruszyła przepis art. 94 (3) § 1 k.p. i o zasądzenie na jego rzecz kwoty 20.000,00 zł z tytułu odszkodowania, nadanie wyrokowi natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazywał, że jest cudzoziemcem zatrudnionym od lutego 2009 r. przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę na stanowisku kucharza. Wskazywał, że mąż pozwanej A. T. (1) - jego bezpośredni przełożony - systematycznie podważał publicznie jego kwalifikacje i godność, przy klientach urządził

awantury, publicznie ubliżał, a pozwana nie reagowała na zachowanie męża udając, iż zdarzenia nie miały miejsca. Nadto podnosił, że był zmuszony do zeznawania nieprawdy, był poniżany zastraszaony i mobbingowany przez pozwaną i jej męża. Mąż pozwanej obrażał go w jego ojczystym języku, obrażał jego matkę, a gdy zgłaszał to pozwanej, to mówiła ona, że nic nie rozumie, nadto ona sama była wyniosła wobec niego, próbowała poniżyć wobec innych pracowników, wyzywając go od (...) i „czarnuchów”. Był traktowany jak chłopiec do bicia i takie postępowanie doprowadziło, że zaczął chorować i stwierdzono u niego ciężką nerwicę sercową, a stworzona atmosfera w pracy niekorzystnie wpłynęła na jego rodzinę.

W odpowiedzi na pozew pozwana I. T. wniosła o oddalenie powództwa, wskazując, że opisane przez powoda sytuacje, dotyczące zastraszania, wyzwisk, ostrej wymiany zdań nigdy, nie miały miejsca. Wskazała jednocześnie, że w restauracji zatrudnionych było średnio 5-7 osób, był duży ruch, duża rotacja klientów i w takich warunkach nie można było dopuścić do sytuacji opisanych przez powoda. Zależało jej na dobrej opinii wśród klientów, dbała o pracowników. Pozwana zaprzeczyła jakoby była kiedykolwiek świadkiem mobbingu.

Na rozprawie w dniu 01 marca 2012 r. strona powodowa, mając na uwadze treść opinii biegłego i przyznając, że z uwagi na brak dowodów, które potwierdziłyby, że doszło do rozstroju zdrowia powoda, który można byłoby określić jednostką chorobową, zmieniła podstawę prawną swojego żądania, wnosząc na podstawie art. 300 k.p. w związku z 448 k.c. w związku z 23 k.c. o zasądzenie 20.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych.

Powód wskazywał, że zostało naruszone jego dobro w postaci wolności, bowiem miał nakaz stałego przebywania w miejscu zamieszkania i nie miał kontaktu z innymi pracownikami, był sprawdzany przez pracodawców po godzinach pracy, a wszystkie informacje związane z życiem osobistym podlegały kontroli. Naruszenie czci powoda polegało na tym, że musiał pracować poza godzinami zawartymi w umowie i w wyniku jakiegokolwiek sprzeciwu kierowane były słowa obelżywe obrażające jego osobiście i jego rodzinę. Nadto wskazywał, że naruszona została jego wolność religijna - miał on bowiem utrudnione obchodzenie swych świąt, pracował zarówno w święta katolickie jak i w swoje święta.

Na rozprawie w dniu 22 marca 2012 r. powód precyzując swoje stanowisko stwierdził, że dochodzi zadośćuczynienia za mobbing. W jego ocenie doszło do mobbingu i ostatecznie wniósł o zasądzenie kwoty z tytułu zadośćuczynienia na podstawie mobbingu, jak również wniósł o zobowiązanie pozwanej do przeproszenia go za naruszenie jego dóbr osobistych. Precyzując to ostatnie żądanie, wskazywał, że wnosi o zobowiązanie pozwanej do przeproszenia go na sali sądowej przez podanie ręki.

Sąd Rejonowy postanowieniem z dnia 27 marca 2012 r. uznał się niewłaściwym rzeczowo i sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Elblągu (Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych).

Na rozprawie w dniu 07 sierpnia 2012 r. powód ostatecznie sprecyzował roszczenie i wskazał, że kwoty 20.000,00 zł dochodzi z tytułu zadośćuczynienia za krzywdę na podstawie art. 23 k.c. w zw. z art. 448 k.c. Jako podstawę roszczenia z tytułu naruszenia dóbr osobistych (w ramach działania mobbingu) wskazywał także przepis 11 k.p. oraz przepisy z Konstytucji RP i podtrzymał żądanie przeproszenia go przez pozwaną za stosowany wobec niego mobbing. Powód konsekwentnie utrzymywał, że był wobec niego stosowany mobbing, był on bowiem szykanowany, pracował niewolniczo, co polegało na zakazie rozmów z pracownikami, zakazie opuszczania mieszkania, zakazie kontaktów z organami takimi jak policja. Mąż pozwanej podnosił na niego głos, co powodowało, że czuł on zagrożenie i stres, i miał zaniżoną samoocenę.

Wyrokiem z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie IV P 6/12 Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

1. oddalił powództwo
2. zasądził od powoda L. L. na rzecz pozwanej I. T. kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

3. przyznał radcy prawnemu J. S. kwotę 1.800,00 zł, podwyższoną o stawkę podatku od towarów i usług, tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu i nakazał powyższą kwotę wypłacić ze środków Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w Elblągu).

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu I instancji:

Poza sporem było, że powód L. L.narodowości (...) od lutego 2009 r. zatrudniony był w Restauracji (...)w E.na stanowisku kucharza na pełnym etacie z wynagrodzeniem - płaca minimalna. Z powodem były zawarte dwie umowy o pracę. Pierwsza umowa była zawarta na okres roku, a druga została zawarta na okres dwóch lat.

Restaurację prowadziła I. T., a jej mąż A. T. (1)traktowany był przez pracowników jako szef restauracji. Razem z powodem w restauracji, w różnych okresach, pracowali: R. E.K.(od października 2009 r. do dnia 20 stycznia 2010 r.), - G. O.(pół roku) - M. K. (1)(jako pomoc kuchenna od 2008 r.), - M. K. (2), a nadto kobiety narodowości (...).

Powód, gdy rozpoczynał pracę, nie znał języka polskiego. Mąż pozwanej A. T. (1) wydawał polecenia i zwracał uwagę powodowi w jego ojczystym języku. Pozwana, gdy miała

uwagi na temat pracy powoda, przekazywała je powodowi za pośrednictwem swojego męża.

W restauracji powód przygotowywał pizzę i sharmę, oprócz niego na stanowisku kucharza pracował obywatel M. i kobieta - Polka. Personel kuchenny wykonywał wszystkie obowiązki oprócz obsługi klientów.

Powód mieszkał w E.w lokalu wynajętym przez pozwaną. Początkowo było to mieszkanie przy ulicy (...), a następnie przy ulicy (...). Razem z nim (w różnych okresach) zamieszkiwał R. E.K.i A. B.oraz kobiety narodowości (...).

Po pracy A. T. (1)czasami odprowadzał powoda i obywatela (...) do wynajmowanego mieszkania albo też zjawiał się pół godziny po ich przyjeździe, by sprawdzić, czy są już w mieszkaniu.

W maju 2009 r. powód poznał swoją obecną żonę, po 3 miesiącach znajomości zaczął się z nią regularnie spotykać. Do spotkań dochodziło zarówno w mieszkaniu jak i poza nim. W 2010 r. miała miejsce sytuacja, gdy A. T. (1) podniesionym głosem nie wyrażał zgody na obecność w mieszkaniu przyszłej żony powoda. Były też sytuacje, gdy A. L. (1) chowała się przed A. T. (1), by nie zobaczył jej w mieszkaniu powoda.

Wiosną 2010 r. powód poprosił męża pozwanej o pomoc w otrzymaniu dokumentów stałego pobytu i gdy powód otrzymał takie dokumenty, poinformował męża pozwanej, że prawdopodobnie będzie chciał wyjechać do Holandii. Doszło wówczas do kłótni pomiędzy powodem, a A. T. (1). Powód nie przyszedł do pracy, poinformował pozwaną o zwolnieniu lekarskim. Po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, gdy chciał podjąć pracę, pozwana nie wyraziła zgody na jego dalsze zatrudnienie.

Powód pracował w godzinach nadliczbowych, za które nie otrzymał wynagrodzenia. Przy czym niekwestionowanym było, że powód dochodził roszczenia z tego tytułu przed Sądem Rejonowym - Sądem Pracy w Elblągu, który to sąd zasądził na jego rzecz należne mu wynagrodzenie.

Sąd Okręgowy wskazał, że od dnia 01 stycznia 2004 r. mocą nowelizacji z dnia 14 listopada 2003 r. do Kodeksu pracy wprowadzony został obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi. Pojęcie mobbingu, którym określono zjawisko przemocy i terroru psychicznego w środowisku pracy, nie występowało wcześniej w przepisach prawa pracy.

Zgodnie z definicją przyjętą w art. 94 (3) § 2 k.p. mobbing oznacza wszelkie działania, zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika i izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W definicji mobbingu są zatem następujące elementy:

- występowanie działań i zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi;
- oddziaływania polegają na nękanii i zastraszaniu;
- są systematyczne i długotrwałe;
- celem jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika;
- odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu pracowników;
- w efekcie u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia.

Wynikający z art. 94 (3) § 1 k.p. obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi ma charakter złożony, składają się na niego 3 powiązane elementy. Po pierwsze skierowany do pracodawcy zakaz mobbingu, po drugie obowiązek eliminacji praktyk o takim charakterze podejmowany przez osoby trzecie, po trzecie obowiązek zapobiegania mobbingu w środowisku pracy.

Działania, zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy mogą być różnorodne. Jednocześnie o mobbingu można mówić dopiero wtedy, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie i przez dłuższy okres czasu.

Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego konkretnego przypadku, wymaga ponownego rozważenia, że okres ten był na tyle długi, iż mógł spowodować u pracownika -obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki, wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika - skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, odizolowania go od współpracowników lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników.

Podstaw prawnych obowiązków pracodawcy można wyszukać też w art. 11 (1) k.p. nakładającym na pracodawcę obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych (Sąd I instancji zauważył, że powód wskazywał, iż w ramach mobbingu naruszono jego dobra w postaci czci, godności, wolności i wolności religii).

Dla uznania określonego zachowania za mobbing art. 94 (3) § 2 k.p. nie wymaga stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być uznane za jedne ze skutków określonych w art. 94 (3) § 2 k.p.

Według definicji w mobbingu chodzi o prawną ochronę pracownika przed groźbą doznania od pracodawcy jako osoby fizycznej, czy jako jednostki organizacyjnej działającej przez osoby nią zarządzającej - bądź ze strony przełożonych lub szeregowych członków załogi specyficznych działań lub zachowań polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu.

Zgodnie z art. 94 (3) § 1 k.p. pracodawca powinien nie tylko powstrzymać się od wszelkich działań mobbingowych ale im przeciwdziałać.

Ze względu na charakter owych praktyk, znamionujących się nie tylko powtarzalnością i dłuższym czasem trwania, lecz również szczególnym celem, nakierowanym najpierw na naruszenie osobistej godności pracownika, a następnie jego izolowanie wśród załogi i w końcu doprowadzenie do wyeliminowania z jego składu niezależnie od tego, czy nastąpi to formalnie przez wymuszone odejście, czy też zwolnienie z pracy - chodzi tu o zachowania umyślne i podejmowane z zamiarem szkodenia zainteresowanemu.

Stan prawny - wprowadzony przepisem art. 94 (3) k.p. - polega zatem na określeniu odpowiedzialności pracodawcy za skutki mobbingu, a właściwie „tylko” za dwa spośród nich, tj. za rozstrój zdrowia oraz za rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika.

W pierwszym zakresie art. 94 (3) § 3 k.p. stanowi, że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może od pracodawcy dochodzić odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Pracownik musi zatem wykazać rozstrój zdrowia pozostający w przyczynowym związku z zaistniałym mobbingiem, co samo wskazuje na bezprawność zachowania pracodawcy polegającą na nieprzeciwdziałaniu (niezapobieżeniu) mobbingowi, bez konieczności równoczesnego dowodzenia, iż owa bezprawność może być - wobec samego pracodawcy, bądź osób kierujących jego zakładem pracy - przedmiotem zarzutu na płaszczyźnie subiektywnej. Pracownik jest również obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia (por. wyrok S.N. z dnia 06 grudnia 2005 r. w sprawie III PK 94/05, publik. PiZS 2006, nr 7, s. 35). W zakresie zarzutu mobbingu stawianego pracodawcy, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących wobec pracownika, na nim spoczywa więc obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenia oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez pracownika tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego - postanowienie S.N. z dnia 24 maja 2005 r. w sprawie II PK 33/05, publik. PiZS 2006, nr 7 s.35, a także wyroki S.N.: z dnia 08 grudnia 2005 r. w sprawie I PK 103/05 i z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie II PK 221/06 (zob. A. Abramowska, Prawna regulacja lobbingu, M.P.Pr. 2004, nr 7, s. 180; H. Szewczyk, Prawna ochrona przed mobbingiem w pracy, KP Publ. 2006, nr 2, s. 253).

Powód nie wykazał, by doznał rozstroju zdrowia pozostającego w przyczynowym związku z zaistniałym mobbingiem i konstruował podstawę roszczenia pieniężnego z przepisu art. 448 k.c., zgodnie z którym w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę pieniężną tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

W ocenie Sądu I instancji materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie nie dał podstawy do uwzględnienia żądań powoda.

Powód, zdaniem tego Sądu, w żaden sposób nie wykazał, by przeciwko niemu prowadzone były działania mobbingowe polegające na systematycznym nękanii i zastraszaniu, czy też naruszeniu dóbr osobistych, a które to działania miałyby wywołać u niego skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia czy też odizolowania go od współpracowników lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników.

W pierwszej kolejności, Sąd Okręgowy zauważył, że powód nie wykazał, by jakiegokolwiek działania ze strony męża pozwanej (czy też jej samej) doprowadziły do izolowania go od współpracowników lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. W tym miejscu Sąd ten podkreślił, że z twierdzeń samego powoda wynikało, że pracownicy traktowali go normalnie i „krzyki pana A. T.” nie wpłynęły na ich stosunek do niego.

Stwierdził, że z powyższych twierdzeń powoda wynikało jednoznacznie, że w żaden sposób on sam nie odczuwał negatywnego zachowania innych współpracowników wobec jego osoby z powodu określonego zachowania męża pozwanej. Tym samym, powyższe twierdzenie powoda eliminuje już jeden z elementów definicji mobbingu, tj. cel działania mobbingowego polegający na odizolowaniu pracownika od współpracowników lub wyeliminowaniu go z zespołu pracowników.

Zarówno pozwana, jak i świadek A. T. (1) zaprzeczyli, by opisywane przez powoda, a przypisane im wobec niego, zachowania mobbingowe miały miejsce.

Z zeznań pozwanej wynikało, że traktowała powoda dobrze, jak wszystkich pozostałych pracowników. Nigdy nie zdarzyło jej się podnosić głosu, ani na powoda, ani na innego pracownika. Wskazywała, że razem z powodem była na urodzinach swojego szwagra. Przyznała jednocześnie, że gdy coś jej się nie podobało w pracy pracowników (...), to mówiła o tym mężowi i on to im przekazywał. Robiła tak z uwagi na niezajomość języka. W jej ocenie, zwrócenie uwagi przez kobietę pracownikom (...)byłoby źle odebrane. Przyznała, że była świadkiem sytuacji, gdy mąż w jej imieniu zwracał uwagę powodowi i można to było wówczas odebrać jako kłótnię, której de facto nie było - mąż zwracał uwagę podniesionym głosem, a język, którym posługuje się, ona osobiście odbiera jako głośniejszy od języka polskiego.

Jako przykład wskazywała na rozmowę męża z bratem, co dla osób trzecich wygląda jak kłótnia, mimo, że nie ma ona miejsca. Zaprzeczała, by powód był izolowany w pracy, wskazywała, że gdy nie było klientów, to pracownicy ze sobą rozmawiali, palili papierosy, a nawet gdy klienci byli, to pracownicy również mogli ze sobą rozmawiać. Nikt nikomu nie zakazywał rozmów. Z jej zeznań wynikało, że powód nie skarżył się na zachowanie jej męża. Zaprzeczyła, by robiła jakiegokolwiek spotkania w piwnicy, by mówiła pracownikom z (...), aby nie wychodzili z domu bo w Polsce jest nietolerancja, nigdy nie sprawdzała żadnego pracownika, czy wieczorem przebywa w domu. W jej ocenie skoro powód chodził na dyskoteki, do pubu (...), brał udział w spotkaniach z okazji urodzin pracowników lub Sylwestra, to świadczy o tym, że go nie sprawdzała.

Nie negocjowała, że pomagała powodowi w sprawie karty stałego pobytu z uwagi na nieznamość przez powoda języka polskiego. Powód nie mówił jej, że jest niezadowolony z pracy, ale po odebraniu karty pobytu powiedział, że nie będzie już pracował i przyznała, że jej mąż się wówczas uniósł mówiąc, że nie taka była między nimi umowa. Powód nie stawiał się do pracy, przesłał zwolnienie lekarskie. Wiedziała, że obecna żona powoda przychodziła do jego mieszkania.

Zeznania pozwanej potwierdził jej mąż A. T. (1). W jego ocenie pozwana, traktowała powoda tak samo jak każdego innego pracownika, przy czym potwierdził, że pozwana nie mówi po (...) i przyznał, że pełnił on rolę tłumacza. Z zeznań świadka wynikało, że zwracał uwagę powodowi w sytuacjach, gdy powód pił alkohol, albo gdy miał do niego zastrzeżenia np. interweniował, gdy powód wyzwał kelnerkę i przyznał, że robił to podniesionym głosem. Restaurację żony traktował jako interes rodzinny i w sytuacjach, które budziły jego zastrzeżenia, zwracał uwagę powodowi i innym pracownikom, nie obrażając ich. Ponadto z zeznań wynikało, że w okresie zatrudnienia powoda, on sam często wyjeżdżał i rzadko pracował w restauracji. Zaprzeczył, by po pracy kontrolował pracowników, czy też straszył powoda. Przyznał, że gdy powód zażądał pieniędzy za pracę w godzinach nadliczbowych, to był zdenerwowany z tego powodu. Również w sytuacji, gdy powód pomimo zgody na dalszą pracę oświadczył, że wyjeżdża do Holandii, doszło wówczas do krzyków, bo poczuł się oszukany. Po tej rozmowie powód już nie wrócił do pracy. Nie wykluczył, że mógł mówić do powoda podniesionym głosem w sytuacjach, gdy czuł, że powód jest pod wpływem alkoholu, albo gdy podawał surową pizzę. Jak wskazywał, nigdy nie krzyczał bez powodu. Z zeznań świadka wynikało, że do meczetu wyjeżdżali z nim wszyscy M., a jeżeli powód nie jechał, to tylko dlatego, że sam nie chciał. Spotykał się z powodem towarzysko. Kiedy mówił do powoda podniesionym głosem, powód odpowiadał mu tak samo. W ocenie świadka sytuacja się zmieniła, gdy powód poznał swoją obecną żonę, zaczął podnosić głos, a gdy otrzymał kartę czasowego pobytu mówił, że chce wyjechać do Holandii.

Powyższe zeznania pozwanej i świadka A. T. w pełni korespondowały z zeznaniami pozostałych świadków. W ocenie świadków: G. G. (1), M. K. (3), A. M. (1), A. B. i N. T. powód był dobrze traktowany zarówno przez przełożonych, jak i współpracowników.

Z zeznań świadka G. G. (1) (który pracował z powodem około pół roku) wynikało, że nie uczestniczył on w sytuacji, w której ktoś krzyczałby na powoda. Powód nie skarżył się świadkowi na zachowanie A.T.. Jednocześnie, świadek wykluczył sytuację, aby pozwana robiła powodowi awantury. Jednocześnie świadek wskazywał, że powód i mąż pozwanej rozmawiali po (...).

Z zeznań świadka M. K. (3) wynikało, że w restauracji nikt nikomu nie urządzał kłótni, A. T. (1) nigdy nie krzyczał na powoda, ale zdarzało się, że zwracał mu uwagę. W jej ocenie A. T. (1) jak i pozwana traktowali wszystkich pracowników jednakowo.

Z zeznań A. M. (2)lanowskiej wynikało, że nie była świadkiem kłótni. W jej ocenie, gdy zwracano powodowi uwagę robiono to w grzecznej formie, przy czym, jak sama przyznała, zwróciła ona powodowi raz uwagę z powodu picia piwa w restauracji.

Również świadek A. B., który przebywał w restauracji od godzin otwarcia do zamknięcia i nie zauważył, aby pozwana lub współpracownicy odnosili się niewłaściwie do powoda. Według jego oceny A. T. (1) traktował powoda jak każdego innego pracownika. Jak to określił świadek „jak ktoś zrobił coś nie tak, to dostał za swoje”. Przy czym, jak wynikało

z zeznań świadka, była sytuacja, gdy zdarzyło się coś w barze, to A. T. (1) zabrał powoda na rozmowę do szatni, gdzie rozmawiali w swoim języku.

Z zeznań świadka N. T. wynikało, że stosunki między stronami były normalne. Nigdy nie był świadkiem sytuacji, by pozwana, czy też jej mąż zwracali uwagę powodowi. Zdaniem świadka bratowa traktowała powoda normalnie, jak każdego innego pracownika.

Również z zeznań świadków: M. K. (2) i R. E. K. wynikało, że powód był tak samo traktowany przez pozwaną i jej męża jak pozostali pracownicy. Świadczyli, że mąż pozwanej zwracał uwagę powodowi podniesionym głosem, ale jednocześnie wynikało z tych zeznań, że było to w sytuacjach, gdy powód nie wykonał powierzonego zadania. Świadek M. K. (2) przyznała, że w pierwszym okresie pracy powoda dochodziło do kłótni pomiędzy powodem, a świadkiem A. T. (1) w sytuacji, gdy powód przygotowywał coś innego, niż w zamówieniu. Przyznała, że świadek A. T. (1) (mąż pozwanej) często mówił, że coś mu się nie podoba w pracy powoda, jak to określiła świadek „chodziło głównie o to, że powód źle zrobił pizzę lub nie zrobił czegoś tak jak trzeba”. Z zeznań tego świadka wynikało także, że A. T. (1) w taki sam sposób zachowywał się do innych pracowników, np. kiedy miał pretensje, że nie jest posprzątane. Z zeznań tego świadka wynikało też, że A. T. (1) i powód kłócili się, obaj krzyczyli i najczęściej były to kłótnie o pieniądze.

Z kolei z zeznań świadka R. E. K., który był pracownikiem restauracji pozwanej od października 2009 r. do stycznia 2010 r. wynikało, że A. T. (1) podnosił głos, ale nie było to związane z osobą powoda.

A. T. (1) odzywał się bowiem tak samo do wszystkich pracowników. Przyznał, że świadek A. T. (1) również na niego podnosił głos w sytuacjach, gdy źle coś zrobił, ale nie krzyczał, gdy wszystko było dobrze zrobione. Z zeznań tych wynikało, że w taki sam sposób mąż pozwanej zachowywał się w stosunku do powoda, tj. krzyczał na powoda np. że za dużo daje produktów do jednego dania. Krzyczał wówczas słowa „jak mogłeś to zrobić”. Jednocześnie z zeznań tego świadka wynikało, że pozwana była „dobra”, żartowała ze współpracownikami. W ocenie tego świadka były właściwe relacje na linii pracodawca-pracownik, natomiast gdy dochodziło do sporów, to powód był traktowany tak jak inni pracownicy. W jego ocenie powód dobrze wykonywał swoją pracę, ale czasami mógł popełnić błąd.

Sąd I instancji nie miał podstaw, by powyższymi zeznaniami odmówić wiarygodności. W ocenie tego Sądu zeznania wszystkich świadków były spójne i logiczne. Podkreślił, że świadkowie: M. K. (2) i R. E. K. pracowali z powodem, mieli z nim codzienny kontakt, posiadali wiedzę na temat stosunków interpersonalnych w miejscu pracy i potrafili w sposób obiektywny przedstawić te stosunki. Przy czym, dokonując oceny wiarygodności zeznań świadków, Sąd Okręgowy miał na uwadze, że świadkowie: M. K. (3), A. M. (1) i N. T. nie byli pracownikami restauracji, a ich ocena opierała się na sporadycznych obserwacjach, co w opinii tego Sądu, nie pozbawia waloru wiarygodności zeznań w zakresie zdarzeń, których byli świadkami.

Zdaniem Sądu I instancji zeznania świadka A. T. (1) zasługują na wiarę. Były one spójne i konsekwentne. Wprawdzie zeznania te były złożone przez osobę bliską dla pozwanej, jednak w ocenie tego Sądu, nie nosiły próby przedstawienia, ani pozwanej w lepszym, ani powoda w gorszym świetle tylko dlatego, by w ten sposób polepszyć sytuację procesową pozwanej. Świadek jest mężem pozwanej, który na co dzień przebywał ze stronami, pełnił rolę tłumacza i był najbardziej zorientowany co do relacji stron i stosunków panujących w miejscu pracy powoda. Sąd Okręgowy zauważył, że nie negował, że podnosił głos w sytuacjach, które opisywał, co powoduje, że zeznań tych nie można pozbawić waloru wiarygodności, gdyż sposób zachowania świadka i treść jego zeznań nie wskazywały, by próbował przedstawić on swoją osobę w korzystnym świetle.

W świetle powyższych zeznań Sąd ten nie miał wątpliwości, że wobec powoda nie było przedsięwziętych działań, czy też zachowań polegających na systematycznym nękaniu czy zastraszaniu, a mogących wywołać zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, czy też spowodować lub mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie powoda.

Jak wynikało z zeznań świadków, a zwłaszcza M. K. (2) i R. E. K. powód był traktowany w taki sam sposób, jak pozostali pracownicy. Przy czym, co wynikało z powyższych zeznań, uwagi powodowi zwracane były w jego ojczystym języku. Powyższe powodowało, że współpracownicy nie wiedzieli jakie słowa są wypowiedane. Wprawdzie z zeznań R. E. K.

wynikało, że widział on nagranie na telefonie komórkowym, które okazał mu powód, przedstawiające męża pozwanej krzyczącego na powoda i używającego arabskich przekleństw, niemniej jednak z zeznań tych nie wynika, kiedy i w jakich okolicznościach doszło do takiej sytuacji i czy było to w czasie wykonywania przez powoda normalnych czynności w miejscu pracy powoda. Dlatego też zeznania w tej części nie miały wpływu na rozstrzygnięcie.

Mając na uwadze zeznania powyższych świadków, Sąd I instancji nie negował, że były sytuacje, w których powodowi zwracana była uwaga podniesionym głosem. Niemniej jednak, co wynikało z tych zeznań, takie zachowanie świadka A. T. nie można było ocenić w kategoriach zachowania umyślnego, podejmowanego z zamiarem szkodenia powodowi. Zachowanie świadka wynikało, zdaniem tego Sądu, z naturalnych reakcji ludzkich w sytuacjach stresowych opisywanych przez w/w świadków, jak i świadka M. Z. (1), która była obecna, gdy A. T. (1) krzyczał w języku arabskim w sytuacji, gdy powodowi upadła taca na którą wykladał pizzę.

Zdaniem Sądu Okręgowego powód w żaden sposób nie wykazał, by pozwana poniżała go wobec innych pracowników, wyzywając go od (...) i „czarnuchów”. W tym miejscu Sąd ten zauważył, że żaden ze świadków nie potwierdził takich zachowań pozwanej wobec powoda. Jednocześnie podkreślił niekonsekwencję stanowiska powoda, który z jednej strony wskazywał w pozwie na poniżanie go przez pozwaną, a na rozprawie w dniu 17 lutego 2012 r. twierdził, że pozwana nie dopuszczała się wobec niego mobbingu, a jedynie była świadkiem mobbingowania go przez jej męża i nie reagowała na takie zachowanie. Zdaniem Sądu I instancji takie skrajne twierdzenia powoda podważały jego wiarygodność.

W ocenie tego Sądu powód również w żaden sposób nie wykazał, by w trakcie zatrudnienia naruszono jego dobro w postaci wolności religijnej, tj. że miał on utrudnione obchodzenie swych świąt. Z zeznań świadka R. E. K. wynikało, że A. T. (1) proponował wyjazd do meczetu do G.. Przy czym świadek nie pamiętał, dlaczego w meczcie nie było powoda. W ocenie świadka mogło być to spowodowane chorobą powoda.

Niezasadnym, zdaniem Sądu Okręgowego, był zarzut powoda naruszenia jego dobra w postaci wolności. Powód wskazywał, że miał zakaz opuszczania mieszkania. Sąd ten zwrócił uwagę na niekonsekwencję twierdzeń powoda.

Z jednej strony wskazywał, że był ograniczany w swojej wolności, z drugiej zaś z jego zeznań wynikało, że gdy poznał swoją przyszłą żonę, to spędzał z nią wolny czas. Bywał w pubach, dyskotekach, na S., wyjeżdżał do G.. Przyjmował ją w mieszkaniu pomimo braku zgody ze strony A. T. (1). A. L. (2) potwierdziła, że odwiedzała powoda w mieszkaniu, znając stanowisko A. T. w kwestii odwiedzin. Z zeznań świadka R. E. K., który zamieszkiwał z powodem również wynikało, że mógł on przychodzić i wychodzić z mieszkania, świadek przyznawał, że A. T. (1) nie zgadzał się na przyjmowanie gości i wychodzenie na dyskoteki, ale on i tak spotykał się z narzeczoną pod nieobecność A. T. i odprowadzał ją do szkoły. W ocenie Sądu I instancji z zeznań powoda, jak świadków: A. L. (1) i R. E. K. wynikało, że powód nie był ograniczony i miał swobodę poruszania się.

Sąd ten pominął zeznania świadków: M. G. i W. M.. Świadek G. nie znał stron procesu, nie przebywał w restauracji, a zeznania świadka M. nie wniosły nic nowego do sprawy. Jak sam wskazał, nie był świadkiem sytuacji, która świadczyłaby o traktowaniu powoda przez pozwaną, nie zauważył szczególnych zachowań stron w restauracji. Z informacji od powoda wiedział tylko, że narzekał on na wynagrodzenie. Świadek nie pamiętał, by powód żalił się na coś jeszcze co miałoby związek z zatrudnieniem.

Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom świadka A. L. (1). W ocenie tego Sądu zeznania nie korespondowały z zeznaniami pozostałych świadków, jak i nie były spójne. Z jednej strony świadek przedstawiała sytuację powoda jako dramatyczną, w jej ocenie powód był poniżany, zastraszany przez pozwaną i jej męża, wręcz izolowany. Wskazywała, że w czasie spacerów na widok policjantów, powód uciekał, chował się (materiał dowodowy nie wykazał powyższego). Z drugiej zaś strony przyznała, że powód po zakończeniu zwolnienia lekarskiego w maju 2010 r. chciał nadal podjąć zatrudnienie u pozwanej i to strona pozwana nie wyrażała zgody na dalsze jego zatrudnienie, inicjatywa rozwiązania stosunku pracy była po stronie pozwanej.

W tej sytuacji niezasadnym było przyjęcie, by sytuacja powoda rysowała się w tak dramatyczny sposób, jak to przedstawiała świadek A. L. (1), tym bardziej, że z zeznań świadka, która była przecież dla powoda osobą bliską i zaangażowaną emocjonalnie, nie wynikało, by próbowała ona odwieść powoda od planów dalszego zatrudnienia u pozwanej. Sąd I instancji zauważył, że sama świadek przyznała, że gdy wcześniej była przesłuchiwana w postępowaniu sądowym, to trudno było jej coś na ten temat powiedzieć. W ocenie tego Sądu jej zeznania zmieniały się w miarę rozwoju samego procesu, co pozbawiło je waloru wiarygodności.

Sąd Okręgowy stwierdził, że materiał dowodowy nie dał podstaw do uznania, by zachowanie pozwanej wypełniły dyspozycje art. 94 (3) § 1 i 2 k.p., tj. by stosowała ona (lub osoby trzecie za jej pozwoleniem) wobec powoda działania polegające na systematycznym nękanii i zastraszaniu, a skutkujące wywołaniem u niego zaniżonej oceny przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika i izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Konsekwencją powyższego było oddalenie powództwa zarówno w zakresie żądania przeproszenia, jak i w części dotyczącej roszczenia pieniężnego. Dlatego Sąd ten na mocy art. 94 (3) § 1 i 2 k.p. a contrario, art. 448 k.c. i 24 k.c. a contrario w zw. z art. 300 k.p. orzekł, jak w pkt I sentencji wyroku.

W punkcie II wyroku rozstrzygnięto o kosztach procesu. W przepisie art. 98 k.p.c. ustawodawca zawarł dwie podstawowe zasady rozstrzygania o kosztach procesu, tj. zasadę odpowiedzialności za wynik procesu oraz zasadę kosztów niezbędnych i celowych. Pierwsza z tych zasad oznacza, że strona, która sprawę przegrała obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione przez niego koszty procesu. Natomiast z drugiej zasady wynika, że przeciwnik co prawda zwraca poniesione koszty, jednak tylko te, które były niezbędne do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony. Mając na uwadze, że powód przegrał proces oraz kierując się powyższymi zasadami - na mocy art. 98 i 108 k.p.c. Sąd I instancji zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego stosownie do § 6 pkt 5 w zw. 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 pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Jednocześnie Sąd ten na podstawie § 15 w zw. z § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 powyższego rozporządzenia orzekł jak w pkt III sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł L. L. zaskarżając ten wyrok w zakresie jego pkt I i II i zarzucając temu orzeczeniu:

- 1) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności nie zastosowanie art. 300 k.p., w związku z art. 448 k.c. w związku z art. 23 k.c.;
- 2) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Okręgowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędną ocenę dowodów, która miała wpływ na treść rozstrzygnięcia, poprzez przyjęcie przez ten Sąd, że przeciwko powodowi nie były prowadzone działania mobbingowe polegające na systematycznym nękanii i zastraszaniu i działania polegające na naruszaniu dóbr osobistych.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, że zeznania świadków A. L. (2), M. K. (2) i R. E. K. potwierdzają jego twierdzenia, zgodnie z którymi stosowano wobec niego mobbing i naruszano jego dobra osobiste takie jak: wolność, swoboda sumienia i religii, nietykalność mieszkania, jak również cześć i godność osobistą. Podkreślił, że Sąd I instancji w uzasadnieniu nie odmówi wiarygodności zeznaniom M. K. (2) i R. E. K. wskazując, że były spójne i logiczne oraz podkreślił, że świadkowie ci pracowali z powodem i posiadali wiedzę na temat stosunków interpersonalnych w miejscu pracy, a jednocześnie wbrew zasadom logicznego rozumowania, opierając stan faktyczny i uzasadnienie prawne wyroku na tychże zeznaniach oddalił powództwo.

W ocenie apelującego na obdarzenie wiarą zasługują zeznania zarówno A. L. (2), M. K. (2) i R. E. K.. Zeznania te składane podczas pierwszej rozprawy, kiedy nie upłynął jeszcze znaczny okres od zdarzenia zobrazowały sposób pracy i traktowanie przez pracodawców osoby powoda i innych pracowników zwłaszcza różnic w traktowaniu pracowników (...), a polskich. Potwierdzają stanowisko powoda zaprezentowane w toku postępowania.

Skarżący zarzucił, że Sąd Okręgowy bezpodstawnie odmówił wiarygodności zeznaniom A. L. (2) stwierdzając, że zeznania świadka nie były spójne, zaś świadek był dla powoda osobą bliską. Stwierdził, że Sąd ten w ogóle nie uwzględnił okoliczności poznania powoda ze świadkiem A. L. (2). Logicznym i racjonalnym są w tym względzie zeznania i świadka i powoda, który jako obcokrajowiec, nie władający językiem polskim, izolowany od kontaktu z innymi osobami poszukiwał pomocy. A. L. (2), jako dziennikarka i przewodnik turystyczny często przebywała na terenie restauracji w towarzystwie angielskojęzycznym. Logicznym i wiarygodnym jest zatem okoliczność, podnoszona przez w/w świadka i samego powoda w trakcie całego postępowania, że to właśnie ją powód poprosił o kontakt telefoniczny, próbując zasięgnąć zwłaszcza informacji natury prawnej, czy tak jak on na terenie Polski są traktowani pracownicy przez pracodawców.

Zdaniem powoda nieuzasadnione jest stanowisko Sądu I instancji, aby zeznania A. L. (2) zmieniały się w trakcie procesu. Świadek konsekwentnie prezentowała swoje zeznania, a podkreślenia wymaga okoliczność, że była bezpośrednim świadkiem zachowań A. T., gdy np. ten przeszukiwał mieszkanie powoda po godzinach pracy, później pracy powoda po godzinach pracy, czy zastraszania powoda, aby ten unikał policji, bo zostanie natychmiast deportowany, czy brakiem wypłat, kiedy powód nie mógł zaspokoić podstawowych potrzeb życiowych np. w zakresie żywienia.

Sąd Okręgowy zarzucił A. L. (2), że będąc słuchana po raz pierwszy w postępowaniu sądowym trudno jej było coś na ten temat powiedzieć. Sąd ten nie wziął pod uwagę podnoszonej przez świadka i powoda okoliczności, że była zastraszana przez A. T., „że nie donosi tej ciąży”.

Słuchana bowiem w charakterze świadka A. L. (2) w dniu 08 listopada 2011 r. zeznała m.in. cyt. „Pan T. sprawdzał po pracy, czy pracownicy na pewno są w domu. Gdy tam ich nie było to szukał ich, gdzie są i z kim są. Nie wolno było im zawierać jakichkolwiek znajomości”. Świadek zeznała także, że cyt. „pracownicy na rozmowy byli zabierani indywidualnie, tak aby nie było świadków”. Świadek podała także okoliczności poznania powoda cyt. „Powód pytał mnie, czy to jest normalne, ile godzin powinno się pracować, czy zna kogoś, kto mógłby mu wytłumaczyć, jak wykonuje się pracę na terytorium Polski?” A. L. (3) wytłumaczyła także, że cyt. „moja rozprawa w dniu 17.02. była pierwszą rozprawą sądową, w jakiej brałam udział, więc trudno było mi wtedy coś powiedzieć”. Świadcowi towarzyszył wtedy szczególny stres, spowodowany okolicznościami sprawy, oraz urodzeniem dziecka. Słuchana natomiast w późniejszym okresie odpowiadała, na pytania jasno i rzeczowo. Jej zeznania korelowały z zeznaniami powoda, jak i M. K. (2) i R. E. K..

Świadek zeznała bowiem cyt. „niejednokrotnie byłam świadkiem sprawdzania mieszkania przez pozwaną i jej męża w miejscu zamieszkania powoda, bo musiałam się wtedy schować”. Nadto świadek zeznała cyt. „mój mąż i inni obcokrajowcy stołowali się na terenie restauracji i dostawali jedna pizzę na cztery osoby więc chodzili często głodni”. Świadek podała także, co może wyjaśniać zachowanie powoda na widok policji, (na którą zwrócił wprawdzie uwagę sąd w swym uzasadnieniu, nie poddając powodów zachowania żadnej racjonalnej ocenie) cyt. „Gdy ktoś z policji, czy straży granicznej zapyta go, czy jest szczęśliwy w Polsce, czy pracuje 8 godzin dziennie, czy ma 2 dni wolne i wypłatę dostaje na czas to miał odpowiedzieć, że tak, w przeciwnym razie groziła mu deportacja”.

Podobnie w ocenie strony powodowej przyczyny odmowy zeznaniom A. L. (2) waloru wiarygodności są pozbawione racjonalnych podstaw. Świadek przez całe postępowanie sądowe prezentowała zeznania spójne i logiczne, a powody pomocy powodowi i dalsze przebywanie z nim uzasadniała w sposób racjonalny. Świadek zeznała m.in. cyt. „w restauracji byłam dość częstym klientem. Powód szukał kontaktu z kimś spoza restauracji”, „rozmawialiśmy na tematy traktowania pracowników na terenie Polski”, „interesował go sposób traktowania obcokrajowców, ponieważ pracodawcy powiedzieli mu, że nie może opuszczać domu, bo zostanie pobity”. Świadek zeznała także, że cyt. „gdy obchodzono Święta katolickie, to powód musiał chodzić do pracy, bo tłumaczono mu, że to nie jego święta. W święta muzułmańskie nie pozwolono mu udać się do świątyni, bo mówiono mu, że to katolicki kraj” A. L. (3) zeznała ponadto, że cyt. „po zakończeniu stosunku pracy Pan T. groził mi, że nie doniosę ciąży, jeżeli powód będzie egzekwował swoje roszczenie”.

W ocenie powoda jego zeznania i zeznania świadka A. L. (3) korelowały z zeznaniami R. E.K., który pracował z powodów w restauracji pozwanej. Świadek R. E.K. zeznał min. im w toku postępowania, że cyt. „mąż pozwanej bardzo często przychodził do pracy pijany, albo pił w pracy i krzychał na nas” oraz „Pan T. zawsze krzychał na pracowników. Pan T. mówił, że pracownicy nie mogą utrzymywać kontaktów z Polakami. Pan T. mówił, że jak będą jakiegokolwiek kontrole, to mamy mówić, że wszystko jest w porządku”. Świadek zeznał także, że cyt. „Pan T. mówił, że zwolni powoda z pracy, gdy będzie utrzymywał kontakty z Polką, która jest jego żoną”. Nadto świadek R. E.K. w toku postępowania potwierdził zeznania powoda o poniżającym traktowaniu pracowników (...). Świadek zeznał bowiem cyt. „chodziliśmy za każdym razem z prośbą o wypłatę, on dawał nam 100 zł, 200 zł. Pan T. wzywał na rozmowy pracowników do piwnicy”.

Treść tych zeznań korelowała i stanowiła spójną całość z zeznaniami powoda, A. L. (2) i M. K. (2). Świadek R. E.K. zeznał także cyt. „powód nigdy nie krzychał na Pana A.”, „Pan A. nie rozmawiał normalnie, tylko zawsze krzychał” oraz „nie było powodów na krzyki, a on zawsze krzychał na nas”. Nadto R. E.K. słuchany ponownie w toku postępowania przedstawił zachowania pracodawców, które z pewnością stanowiły naruszenia dóbr osobistych m.in. wolności obywateli (...) cyt. „zostałem postawiony przed wyborem albo rozstanę się ze swoją dziewczyną albo stracę pracę. Pan A. postawił mnie przed takim wyborem”. Zeznania te w pełni potwierdzają zeznania powoda i A. L. (2) o okoliczności ingerowania i kontrolowania przez pracodawcę całej sfery życia osobistego i prywatnego pracowników. Świadek R. E.K. zeznał dalej, że cyt. „początkowo nie podał mi powodów, a potem powiedział, że on miał pomysł, żeby moja dziewczyna wyszła za męża za M., którego on chciał sprowadzić do Polski i w ten sposób M. uzyskałaby prawo pobytu w Polsce”. Świadek potwierdził też zeznania powoda i A. L. (2), że „pracowali w święta muzułmańskie i katolickie”.

W tym miejscu powód przypomniał zeznania A. L. (2) cyt. „byłam świadkiem, gdy Pan T. odmówił możliwości wyjazdu powodowi do meczetu”.

Podobnie zeznania świadka M. K. (2) (narodowości polskiej, kelnerki) stanowią źródło informacji o sposobie traktowania pracowników w restauracji pozwanej. Świadek słuchana bowiem po raz pierwszy w toku postępowania zeznała bowiem cyt. „Pani I. i Pan A. straszili mnie, że zostanę zwolniona, że nie dostanę wypłaty. Najlepiej byłoby żeby sama odeszła z pracy i napisała, że się zwolniłam”, „cały czas mówili, że L. dostał pieniądze, że pracowaliśmy w normalnych godzinach pracy, że wszyscy byliśmy dobrze traktowani. To nie było prawdą”. Nadto świadek zeznała, że cyt. „mówiła, że jeżeli będziemy mówili prawdę, to powód wróci do (...). Mówiono, że jeżeli będę mówiła prawdę, również mój mąż wróci do (...)”. M. K. (2) podała także, że została przez pozwaną zwolniona z pracy za to, że się spotykała ze swoim mężem narodowości (...).

Świadek w swoich zeznaniach podała okoliczności poniżającego traktowania pracowników przez pracodawcę, co w pełni korespondowało z zeznaniami powoda, A. L. (2) i R. E.K.. Świadek zeznała bowiem cyt. „wynagrodzenie wypłacano w ten sposób, że trzeba było chodzić i prosić. Gdy nie poszłam i nie powiedziałam, że chcę pieniądze, to nigdy ich nie dostałam, tak samo było z innymi pracownikami. Dostawaliśmy po 50 zł, 100 zł, maksymalnie 300 zł”. Nadto świadek potwierdziła okoliczności świadczenia pracy, na które wskazywał powód. Świadek M. K. (2) zeznała bowiem, że cyt. „obcokrajowcy byli inaczej traktowani, byli wykorzystywani, bo pracowali dłużej”. Świadek zeznała także, że ogólnie pracownicy (...) przychodzili do pracy i mieli pracować cały dzień. Świadek podała także, że pracownicy (...) mieli problem, czy wyjść gdzieś po pracy, bo A. T. (1) mówił, że nie mają wychodzić, bo przyjechali do pracy i nikt nie mógł do nich przychodzić.

M. K. (2) wskazała także na okoliczność izolowania pracowników (...). Zeznała bowiem, że cyt. „nie miałam okazji rozmawiać z mężem w czasie pracy, nie mogliśmy ze sobą rozmawiać”, „Pan A. mówił, że nie mamy się ze sobą nie spotykać, bo przywiózł go do pracy”. Świadek potwierdziła także okoliczności zwolnienia R. E.K. i zeznała, że mąż pozwanej zwolnił R. E.K. z jej powodu, albowiem znalazł M., z którym miałyby wziąć „biały ślub”.

Powód podniósł, że zeznania M. K. (2) korelowały z jego zeznaniami oraz z zeznaniami wskazanymi wyżej świadków, także odnośnie atmosfery panującej w pracy. Świadek zeznała bowiem, że cyt. „gdy był Pan A. była ciężka atmosfera, była napięta. Pan A. cały czas obserwował i czepiał się wszystkiego”.

W ocenie apelującego materiał dowodowy dostarczył podstaw do obdarzenia wiarą stanowiska powoda korelującego i spójnego z zeznaniami wskazanymi wyżej naocznych świadków na okoliczność prezentowanych przez pracodawcę zachowań nie przeciwdziałaniu mobbingowi i naruszenia dóbr osobistych powoda.

Zdaniem skarżącego nieracjonalnym staje się także stanowisko Sądu I instancji odnośnie dania wiary zeznaniom A. T., z równoczesną odmową waloru wiarygodności zeznaniom A. L. (2) z uwagi na okoliczność, że była osobą bliską dla powoda. Zauważył bowiem, że A. T. (1) był mężem pozwanej, wspólnie z nią prowadził lokal, a nade wszystko on był osobą naruszającą dobra osobiste powoda i stosującą mobbing za wiedzą, przyzwoleniem i sugestią pozwanej.

Z uwagi na okoliczność, że pokrzywdzonym w niniejszej sprawie jest obywatel narodowości (...) powód wskazał, że zgodnie z art. 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej – Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność i prawa człowieka i obywatela.

Zgodnie z art. 30 Konstytucji R.P. przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej ochrona jest obowiązkiem władz publicznych.

Zgodnie natomiast z zapisem art. 31 Konstytucji R.P. wolność człowieka podlega ochronie prawnej.

W myśl art. 47 Konstytucji R.P. każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci oraz do decydowania o swoim życiu osobistym.

Konstytucja R.P. zapewnia ochronę w zakresie wolności i praw osobistych. Zgodnie bowiem z jej art. 49 zapewnia się wolność i ochronę komunikowania się. Ich ograniczenia może nastąpić jedynie w przypadkach określonych w ustawie i w sposób w niej określony.

Przepis art. 50 Konstytucji R.P. stanowi, że zapewnia się nienaruszalność mieszkania. Przeszukanie mieszkania (...) może nastąpić jedynie w przypadkach określonych w ustawie i w sposób w niej określony.

Zgodnie natomiast z zapisem art. 53 ust. 1 Konstytucji R.P. każdemu zapewnia się wolność sumienia i religii.

W konkluzji apelacji skarżący wnosił o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie pierwszym i drugim i orzeczenie zapłaty od pozwanego na rzecz powoda kwoty 20.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia oraz zobowiązanie pozwanej do przeproszenia powoda za naruszenie jego dóbr osobistych przez podanie ręki na sali sądowej oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania w całości, a także przyznanie radcy prawnemu J. S. kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu za pomoc w postępowaniu apelacyjnym, ewentualnie

2) uchylenie zaskarżonego wyroku w punkcie pierwszym i drugim wyroku oraz przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego i obciążenia pozwanej kosztami postępowania w całości oraz przyznanie radcy prawnemu J. S. kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powoda podlegała oddaleniu w całości, ponieważ nie zawiera zarzutów skutkujących uchyleciem lub zmianą wyroku Sądu I instancji.

W apelacji powód podniósł zarzut sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędną ocenę dowodów, która miała wpływ na treść rozstrzygnięcia, poprzez przyjęcie, że przeciwko powodowi nie były prowadzone działania mobbingowe, polegające na systematycznym nękanii i zastraszaniu oraz działania polegające na naruszeniu dóbr osobistych.

Podkreślenia wymagało, 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 odmiennie 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.

Powód powołuje się w niniejszej sprawie na instytucję mobbingu, która została wprowadzona do Kodeksu pracy na mocy ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081), która weszła w życie z dniem 01 stycznia 2004 r. stwierdzając, że skierowane przeciwko niemu zachowania i działania, noszące znamiona mobbingu, doprowadziły do naruszenia jego dóbr osobistych takich jak: wolność, cześć, swoboda sumienia i religii oraz nietykalność mieszkania.

Ustawową definicję mobbingu zawiera przepis art. 94 (3) § 2 k.p., zgodnie z którym pojęcie to oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z 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 przeciwdziała (por. Komentarz do art. 943 Kodeksu pracy, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy, Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem Europejskie prawo pracy z orzecnictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V).

Wszystkie przesłanki mobbingu, o których mowa w przepisie art. 94 (3) § 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. 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. (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).

Dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy w pierwszej kolejności odpowiedzieć należało zatem na pytanie, czy przeprowadzone w sprawie dowody dają podstawę do przyjęcia, że w okresie zatrudnienia w Restauracji (...) I. T. w E. powód był ofiarą działań noszących znamiona mobbingu (art. 94 (3) § 2 k.p.), które naruszyły jego dobra osobiste, o których mowa w art. 11 (1) k.p.

Zdaniem Sądu II instancji w świetle przeprowadzonego przez Sąd Okręgowy postępowania dowodowego oraz ustalonego stanu faktycznego brak jest podstaw do uznania powoda za ofiarę zachowań noszących znamiona mobbingu.

Z treści apelacji wynika jednoznacznie, że znamion mobbingu L. L. upatrywał przede wszystkim w emocjonalnym i niekulturalnym zachowaniu męża pozwanej - A. T., polegającym zwłaszcza na prowadzeniu rozmów z powodem nerwowym tonem, podniesionym głosem oraz używaniu wulgarnych słów.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie dowody, a w szczególności zeznania świadków: M. K. (2) (k. 60-60v. akt sprawy), R. E. K. (k. 60v. akt sprawy), M. K. (1) (k. 60v.-61 akt sprawy) wykazały jednoznacznie, że A. T. (1) pełnił faktycznie rolę kierownika restauracji jego żony (...) w E. i w związku z tym wydawał pracownikom pozwanej polecenia dotyczące wykonywanej przez nich pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zachowanie męża pozwanej, polegające na zwracaniu się do L. L. w czasie pracy nerwowym tonem i podniesionym głosem niewątpliwie nie sprzyjało tworzeniu dobrej atmosfery w miejscu pracy, lecz zasadnie Sąd I instancji zauważył, że świetle przeprowadzonych w sprawie dowodów, a zwłaszcza: zeznań świadków: M. K. (2) (k. 60-60v., 185-185v. i 383-384 akt sprawy), R. E. K. (k. 60v., 185v.-186 i 333-335 akt sprawy), M. K. (1) (k. 60v.-61 akt sprawy), A. B. (k. 61-61v. akt sprawy), A. T. (k. 156v.-157v. i 339-341 akt sprawy), M. Z. (2) (k. 158 akt sprawy) oraz przesłuchania I. T. (k. 158v.-159v. akt sprawy), jego wypowiedzi, skierowane do powoda, miały charakter merytoryczny, odnoszący się do sposobu wykonywania przez niego pracy lub do kwestii wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Ponadto podkreślenia wymaga, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe, a w szczególności: zeznania świadków: M. K. (2) (k. 60-60v. i 383-384 akt sprawy), R. E. K. (k. 60v., 185v.-186, 333-335 akt sprawy), M. K. (1) (k. 60v.-61 akt sprawy), A. B. (k. 61 akt sprawy), A. T. (k. 156v.-157v. akt sprawy), jak również przesłuchania samego L. L. (k. 210v.-211v. akt sprawy) wskazuje, że mąż pozwanej zachowywał się emocjonalnie i rozmawiał podniesionym głosem także z innymi pracownikami, a nawet z samą I. T., lecz żaden z wymienionych wyżej świadków nie odczuwał, aby taki sposób wyrażania myśli, czy nawet formułowania poleceń służbowych skierowany był przeciwko nim i miał na celu obrażanie ich, czy też poniżenie. Zgodzić się należy z Sądem Okręgowym, że okoliczność ta przemawia za przyjęciem, że kwestionowane zachowanie męża pozwanej nie zmierzało do odizolowania pracownika od współpracowników lub wyeliminowania go z zespołu pracowników.

Niewątpliwie forma zachowania męża pozwanej przyczyniała się do występowania sytuacji stresowych, sprzyjających konfliktom, lecz w piśmiennictwie uważa się, iż mobbing to coś więcej, niż tylko zła atmosfera w pracy, okazjonalne niesprawiedliwe traktowanie, czy złośliwa plotka (por. Rafał Poźdżik (w) Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w miejscu pracy, publik. PS nr 5 z 2004 r., str. 122).

Sąd Apelacyjny wskazał, że pracodawcy przysługuje prawo do oceny pracy wykonywanej przez pracownika. 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. Gładoch 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 wszelkie, nawet wyrażone przez męża pozwanej w sposób emocjonalny, przejawy krytyki L. L., które odbierał on jako wymierzony w siebie atak, miały w istocie na celu zapewnienie prawidłowej organizacji pracy w restauracji lub zmierzały do wyjaśnienia kwestii spornych związanych z wynagrodzeniem za pracę.

Sam tylko brak tolerancji ze strony powoda dla określonych, nawet nagannych zachowań męża pozwanej oraz odmienna wizja organizacji pracy, nie daje podstaw do przyjęcia, że zachowania te noszą znamiona mobbingu.

Wobec powyższego zasadne jest przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że zachowanie A. T., jakkolwiek nie było kulturalne, to mieściło się w zakresie przysługujących mu uprawnień kierowniczych i nadzorczych nad wykonywaniem pracy przez podległych mu pracowników i nie stanowiło mobbingu.

Przy ocenie zachowań pracodawcy noszących - według twierdzeń pracownika-powoda - znamiona mobbingu nie można wszak abstrahować od reakcji pracownika, będącego jakoby ofiarą tych działań. Innymi słowy, jeżeli pracownik twierdzi, że dany pracodawca poddał go mobbingowi lub, iż naruszał jego dobra osobiste, a jednocześnie z materiału dowodowego sprawy wynika, że u tego samego pracodawcy pracownik ów kontynuował zatrudnienie (tak, jak to miało miejsce w przedmiotowej sprawie), mając możliwość znalezienia na rynku pracy innego zatrudnienia, to taka sytuacja stawia pod dużym znakiem zapytania i poddaje w wątpliwość wiarygodność twierdzeń pracownika dotyczących tego, jak bardzo czuł się on zastraszany, poniżany, ośmieszany itp. Przyjmując wzorzec ofiary rozsądnej, należałoby bowiem od takiego pracownika oczekiwać, iż rozwiąże stosunek pracy łączący go z mobberem - pracodawcą stosującym względem niego mobbing lub też naruszającym jego dobra osobiste.

Sąd II instancji podzielił w tej kwestii 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. 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. 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).

Tymczasem w niniejszej sprawie L. L. utrzymując, iż był ofiarą mobbingu - nie rozwiązał umowy o pracę łączącej go z pozwaną, lecz nadal kontynuował zatrudnienie - to pracodawca rozwiązał stosunek pracy z powodem na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (k. 17-18 akt sprawy).

Powyzsza okoliczność podważa stanowisko L. L., zgodnie z którym był ofiarą mobbingu, ponieważ gdyby faktycznie miał miejsce mobbing w stosunku do powoda, to z pewnością sam rozwiązałby stosunek pracy z pozwaną (np. w trybie określonym przepisem art. 55 § 1 (1) k.p.), a nie czekałby, aż pracodawca rozwiąże z nim stosunek pracy.

Prawidłowo zatem Sąd I instancji przyjął, że powód nie podołał spoczywającemu na nim z mocy art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ciężarowi wskazania dowodów (onus probandi) w zakresie wykazania przesłanek mobbingu, o których mowa w przepisie art. 94 (3) § 2 k.p.

Sąd ten dokonał prawidłowej, zgodnej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego. Apelacja powoda nie zdołała zatem podważyć tej oceny.

W myśl art. 11 (1) k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Oceniając zachowanie pozwanej oraz jej męża przez pryzmat naruszenia dóbr osobistych powoda (art. 23 k.c. i 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) podkreślić na wstępie należy, że w myśl art. 24 § 1 k.c. ochrona dóbr osobistych przysługuje jedynie przed działaniem bezprawnym.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego brak jest podstaw prawnych do przyjęcia naruszenia przez pozwaną dobra osobistego powoda w postaci jego czci.

Przez godność osobistą (cześć wewnętrzną) rozumie się wyobrażenie jednostki o własnej wartości, a przez cześć zewnętrzną - opinię (dobre imię, "dobrą sławę", reputację), jaką inni ludzie mają o wartości danego człowieka, a więc jego obraz w oczach osób trzecich. Przy uwzględnieniu tej podstawowej różnicy, dla stwierdzenia naruszenia godności osobistej nie jest konieczne, aby zarzut sformułowany pod adresem danej osoby był rozpowszechniony, a nawet - by w ogóle dotarł do wiadomości innych osób. Natomiast o naruszeniu tzw. czci zewnętrznej (reputacji), która jest oceną jednostki w oczach innych, można mówić dopiero wówczas, gdy dyskredytująca jednostkę wypowiedź dotrze do osób trzecich, zostanie upubliczniona (por. S.A. w Poznaniu z dnia 13 grudnia 2005 r. w sprawie I ACa 568/05, publik. LEX nr 186131).

Ocena, czy cześć człowieka została zagrożona bądź naruszona, musi być dokonana przy stosowaniu kryteriów obiektywnych. Istotne jest bowiem nie subiektywne odczucie osoby żądającej ochrony prawnej, ale obiektywna reakcja opinii publicznej (por. wyrok S.N. z dnia 26 października 2001 r. w sprawie V CKN 195/01, publik. LEX nr 53107).

W ocenie Sądu II instancji w oparciu o zgromadzone w niniejszej sprawie dowody L. L. nie zdołał wykazać, że pozwana lub jej mąż publicznie formułowali wypowiedzi dyskredytujące osobę powoda w oczach osób trzecich. W szczególności nie zdołał on wykazać, że pozwana powiedziała mu, że cyt. „jesteś nienormalny, masz chorą głowę”, albo, że jej mąż krzyczał używając słów cyt. „jesteś arabski M., brudas, nie jesteś kulturalny, nie rozumiesz nic” (k. 210v.-211v. akt sprawy).

Świadkowie, którzy byli obecni przy rozmowach I. T. lub A. T. z L. L. nie potwierdzili, że pozwana lub jej mąż w miejscu pracy publicznie obrażali powoda – wypominali mu arabskie, czy (...) pochodzenie, bezpodstawnie kwestionowali jego kwalifikacje jako kucharza oraz obrażali jego i jego rodzinę. Wprawdzie świadkowie: A. L. (2)(k. 59v.-60 akt sprawy), M. K. (2)(k. 60-60v., 185-185v. i 383-384 akt sprawy), R. E.K.(k. 60v., 185v.-186 i 333-335 akt sprawy), A. T. (1)(k. 156v.-157v. i 339-341 akt sprawy) i M. Z. (2)(k. 158 akt sprawy) oraz pozwana I. T.(k. 158v.-159v. akt sprawy) potwierdzili, że dochodziło do krzyków oraz rozmów z powodem nerwowym, podniesionym tonem, jednakże brak jest podstaw do przyjęcia, że treść tych wypowiedzi dyskredytowała jego osobę.

Powyższej konstatacji nie podważa treść zapisu rozmowy z płyty CD przedłożonej przez powoda (k. 375-376 akt sprawy), ponieważ nie wiadomo, w jakich okolicznościach odbyła się ta rozmowa, a w szczególności, czy miała ona miejsce w czasie i w miejscu pracy oraz wobec osób trzecich.

W związku z powyższym zasadne jest przyjęcie przez Sąd I instancji, że L. L. nie wykazał naruszenia jego czci w ujęciu zewnętrznym przez pozwaną lub jej małżonka.

Sąd Apelacyjny wskazuje, że godność jest dobrem osobistym człowieka, odzwierciedlającym wewnętrzne poczucie własnej wartości i ważności, jako indywidualnej osoby ludzkiej. Naruszenie tego dobra osobistego przez pracodawcę w stosunku pracy może mieć miejsce wówczas, gdy pracodawca lub inny pracownik daje wyraz gorszej ocenie pokrzywdzonego, aniżeli ta istniejąca w jego wewnętrznym przekonaniu, wywołując u niego usprawiedliwiony stan dyskomfortu psychicznego. Aby wywołać wspomniany dyskomfort psychiczny u adresata ta gorsza ocena musi dojść do jego wiadomości, zaś sposoby dotarcia tej informacji mogą być różne. Sprawcą negatywnych odczuć poszkodowanego jest ten, kto wyraził taką negatywną ocenę (por. wyrok S.N. z dnia 30 października 2003 r. w sprawie IV CK 149/02, opublik. LEX nr 209289).

Podkreślenia jednak wymagało, że pracodawcy przysługuje prawo do oceny pracy wykonywanej przez pracownika. Nie można mówić o naruszeniu przez pozwaną dóbr osobistych powoda w postaci jego godności pracowniczej w przypadku

egzekwowania przez nią prawidłowego wykonywania obowiązków albo uzasadnionej i rzeczowej negatywnej oceny osiągniętych przez powoda wyników pracy.

W świetle przeprowadzonych w przedmiotowej sprawie dowodów, a w szczególności: zeznań świadków: M. K. (2) (k. 60-60v., 185-185v. akt sprawy), R. E. K. (k. 60v., 185v.-186 akt sprawy) i A. T. (k. 156v.-157v. akt sprawy) oraz przesłuchania I. T. (k. 158v.-159v. akt sprawy) stwierdzić należało, że w niniejszej sprawie nie miało miejsca naruszenie w/w dobra osobistego powoda, ponieważ istniały obiektywne podstawy do negatywnej oceny jego pracy, uzasadniające udzielanie mu uwag, co do sposobu jej wykonywania.

Wobec powyższego uznać należy, że działania pracodawcy, polegające na egzekwowaniu prawidłowego wykonywania przez powoda obowiązków oraz wyrażaniu negatywnej oceny sposobu wykonywania przez niego pracy (w granicach przyjętych w środowisku zwyczajów) mieściły się w ramach obowiązującego porządku prawnego, co wyłącza ich bezprawność.

Pracy (...) wykonywanej ponad obowiązujące go normy czasu pracy również nie można ocenić jako bezprawnych działań ze strony pracodawcy, ponieważ praca w godzinach nadliczbowych, poza przypadkami, o których mowa przykładowo w treści przepisów: art. 151 § 2 k.p., art. 178 k.p. i 203 k.p., jest prawnie dopuszczalna m.in. w razie szczególnych potrzeb pracodawcy, w ilości nie przekraczającej 150 godzin w roku kalendarzowym (art. 151 § 1 pkt 2 i § 3 k.p.).

Jednocześnie podkreślenia wymagało, że przeprowadzone w przedmiotowej sprawie dowody nie dają podstaw do stwierdzenia, w okresie zatrudnienia u pozwanej naruszano prawo powoda do: wolności, nietykalności mieszkania lub swobody sumienia i religii.

Wprawdzie ze zgromadzonych w sprawie dowodów istotnie wynika, że A. T. (1) zabraniał zatrudnionym u niego M. sprowadzania gości do wynajętego dla nich lokalu mieszkalnego oraz ostrzegał ich przed wychodzeniem poza ten lokal w czasie wolnym od pracy, lecz jednocześnie brak jest podstaw do przyjęcia, że pozbawiał ich wolności uniemożliwiając swobodne opuszczanie tego mieszkania.

Zeznania świadka R. E. K. (k. 333-335 akt sprawy) wskazują bowiem, że w okresie wolnym od pracy powód mógł swobodnie opuszczać wynajęty lokal mieszkalny. Pośrednio znajduje to potwierdzenie w zeznaniach A. L. (2) (k. 330-332 akt sprawy), która przyznała, że wielokrotnie spotykała się z powodem poza jego godzinami pracy, jak również, wbrew zakazowi męża pozwanej, gościła w wynajętym dla M. mieszkaniu. Fakt spotkania się powoda z A. L. (2) (wówczas A. T. (2)) w wynajętym przez pozwaną lokalu mieszkalnym odzwierciedla treść dokumentu w postaci sprawozdania z wywiadu środowiskowego z dnia 15 stycznia 2010 r. (k. 82-86 akt sprawy).

Nie znajduje podstaw twierdzenie L. L., że mąż pozwanej zabraniał mu utrzymywania kontaktu z innymi pracownikami. Po pierwsze wskazać należy, że z przeprowadzonych dowodów jednoznacznie wynika, że powód zamieszkiwał razem z innymi pracownikami w wynajętym dla nich mieszkaniu, co już czyniłoby ten zakaz iluzorycznym, zaś po drugie w czasie wolnym od pracy swobodnie opuszczał swój lokal i spotykał się z innymi osobami, w tym pracownikami pozwanej.

W świetle zeznań świadków: M. K. (2) (k. 60-60v., 185-185v. akt sprawy), R. E. K. (k. 60v., 185v.-186 akt sprawy) oraz A. T. (k. 156v.-157v. akt sprawy) mąż pozwanej był przeciwny rozmowom pracowników, które nie dotyczyły pracy oraz załatwianiu przez nich spraw osobistych w czasie pracy, lecz nie uniemożliwiał im nawiązywania wzajemnych kontaktów w czasie wolnym od pracy.

Podniesiony zarzut naruszania miru domowego L. L. przez A. T. oceniać należy przez pryzmat zeznań tego świadka (k. 339-341 akt sprawy) oraz przesłuchania pozwanej (k. 158v.-159v. akt sprawy), z których wynika, że powód wraz z innym pracownikiem w wynajętym mieszkaniu, w czasie wolnym od pracy, będąc pod wpływem alkoholu, dobijali się do pokoju, w którym zamieszkiwały dwie (...) pracownice pozwanej. W powyższej sytuacji za w pełni uzasadnioną

uznać należy ingerencję najemcy - pozwanej (jej męża) w sposób korzystania przez powoda oraz innych pracowników z wynajętego lokalu mieszkalnego.

Odnosząc się do podnoszonej przez L. L. kwestii naruszenia jego prawa do swobody religijnej Sąd Apelacyjny zauważa, że przeprowadzone w sprawie dowody, a w szczególności: zeznania świadków: A. T. (k. 156v.-157v. i 339-341 akt sprawy) oraz R. E. K. (k. 333-335 akt sprawy) podważają stanowisko, zgodnie z którym pozwana lub jej mąż uniemożliwiali powodowi branie udziału w muzułmańskich uroczystościach religijnych. W świetle zeznań tych świadków pracujący u pozwanej M. mieli bowiem w okresie świąt muzułmańskich możliwość wyjazdu do meczetu w G. i wzięcia udziału w uroczystościach religijnych.

W świetle powyższych okoliczności zasadne jest przyjęcie, że powód nie podołał ciężącemu na nim z mocy art. 232 zd. 1 k.p.c. obowiązkowi wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktu naruszenia przez pozwaną jego dóbr osobistych w postaci czci, wolności, nietykalności mieszkania oraz swobody religijnej, a w konsekwencji brak jest podstaw do skorzystania przez niego z ochrony tych dóbr, przewidzianej w art. 24 § 1 zd. 3 k.c. i art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W myśl art. 385 k.p.c. sąd drugiej instancji oddala apelację, jeżeli jest ona bezzasadna.

Uznając apelację powoda za niezasadną Sąd Apelacyjny, na mocy art. 385 k.p.c. orzekł, jak w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd ten orzekł na mocy art. art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 6 pkt 5, § 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 490), jak w pkt II sentencji wyroku.