

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2013r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Marek Szymanowski (spr.)

Sędziowie: SA Maria Jolanta Kazberuk

SA Barbara Orechwa-Zawadzka

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 17 kwietnia 2013 r. w Białymstoku

sprawy z powództwa J. G.

przeciwko (...) Zarządowi Dróg Wojewódzkich w B.

o zadośćuczynienie i odszkodowanie

na skutek apelacji powoda J. G. oraz zażalenia (...) Zarządu Dróg Wojewódzkich w B.

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 8 listopada 2012 r. sygn. akt V P 6/12

I. oddala apelację powoda i zażalenie pozwanego;

II. odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa prawnego za II instancję;

III. zasądza od Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Białymstoku na rzecz

radcy prawnego M. D. tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu kwotę 3.321 (trzy tysiące trzysta dwadzieścia jeden) złotych w tym kwota 621 złotych należnego podatku od towarów i usług.

Sygn. akt III A Pa 3/13 ; III Pz 13/13

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa powód J. G. wystąpił o zasądzenie od (...) Zarządu Dróg Wojewódzkich w B. kwoty 200.000 zł. tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych oraz tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w związku z uporczywym i wielokrotnym nękaniami. W uzasadnieniu swoich żądań wskazał na naruszenia związane z planowaniem urlopu wypoczynkowego poprzez niewzięcie po uwagę jego wniosku w tym zakresie i nakazaniu wykorzystania urlopu zaległego z 2011 r. w roku 2012 r. w rozmiarze co najmniej 14 dni. Zarzucał także pozwanemu pracodawcy wielokrotne zmuszanie go do wykorzystania wolnych dni przysługujących za dyżury oraz zmuszanie go założenia do konta bankowego w celu przekazywania

przysługującego mu wynagrodzenia, podczas gdy wolą powoda było pobieranie wynagrodzenia w kasie. Nadto powód zarzucał naruszenia zasady równego traktowania poprzez pomijanie go przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Pozwany (...) Zarząd Dróg Wojewódzkich w B. wnosił o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu. Kwestionował okoliczności podnoszone przez powoda wskazując, że wynagrodzenie za pracę wypłacane jest powodowi gotówką w kasie pracodawcy, odniósł się do możliwości wykorzystania dni wolnych za dyżury oraz do konieczności wykorzystania urlopu wypoczynkowego wskazując, iż powód nie chciał wykorzystać urlopu wypoczynkowego w wymiarze wynoszącym co najmniej 14 dni w roku 2011 r. a w roku 2012 r. także nie chciał tego uczynić proponując w złożonym przez siebie planie wykorzystanie najpierw urlopu z 2012 r. zamiast zaległego i to w wymiarze krótszym niż 14 dni. Powód mimo wielokrotnego wzywania go do tego wskazania dnia w którym odbierze dzień wolny z dyżur nie uczynił tego. Pozwany wskazywał też, że nie naruszył zasady równego traktowania pracowników przy typowaniu do udziału w szkoleniach, ponieważ szkolenia nie były przeprowadzane.

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z dnia 8 listopada 2012 r. oddalił powództwo J. G., przyznał pełnomocnikowi reprezentującemu powoda koszty nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu oraz odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

U podstaw tego wyroku legły następujące ustalenia faktyczne:

Powód J. G. jest zatrudniony w (...) Zarządzie Dróg Wojewódzkich w B.. Od 3 czerwca 2009 roku do 31 grudnia 2009 roku był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, a po tej dacie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Od 1 października 2009 roku powierzono mu stanowisko kierownika sekcji drogowo-mostowej (...) w B..

Sąd I instancji wskazał, iż poza sporem pozostawało, że dyrektor pozwanego J. S. zaproponował powodowi wypłatę wynagrodzenia na rachunek bankowy, jak również to, że nie zaaprobował wniosku powoda dotyczącego się planu urlopu na 2012 rok i ustalił plan inaczej, niż chciał J. G.. Powód jako jedyny w (...) w B. nie został też ujęty w harmonogramie dyżurów zimowego utrzymania dróg na I kwartał 2012 roku. Zdaniem Sądu I instancji w sprawie należało ocenić, czy powyższe zdarzenia można zakwalifikować jako uporczywe nękanie noszące znamiona mobbingu, czy też jako naruszenie dóbr osobistych, w tym godności oraz naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Sąd Okręgowy rozważając powyższe okoliczności analizował je pod kątem przepisów prawa materialnego tj. art. 94³ § 2 k.p. w świetle których mobbing 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 zespołu współpracowników. Na zasadzie art. 11¹ k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. W myśl art. 18^{3b} § 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2 - 4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Sąd Okręgowy zauważył również, iż zgodnie z art. 86 § 1 k.p. do obowiązków pracodawcy należy wypłacanie wynagrodzenia w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.

Natomiast w myśl art. 86 § 3 k.p. obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż do rąk pracownika, jeżeli tak stanowi układ zbiorowy pracy lub pracownik uprzednio wyraził na to zgodę na piśmie.

Sąd I instancji uznał, że działania pracodawcy nie nosiły znamion czynów wskazywanych przez stronę powodową. Wprawdzie dyrektor powoda chciał, aby wypłacano powodowi wynagrodzenie na rachunek w banku, jednak ostatecznie pozwolił, by wynagrodzenia było nadal wypłacane z kasy. Sąd uznał, że dyrektor nie kierował się zamiarem uporczywego i umyślnego nękania powoda, ale wyłącznie względami organizacyjnymi i ekonomicznymi, bowiem powodowi jako jedynemu ze 150 pracowników wynagrodzenie jest wypłacane z kasy.

Odnosząc się do ustalenia przez pracodawcę innego planu wykorzystania urlopu w 2012 r., w tym wykorzystania urlopu za 2011 r. niż wnosił powód Sąd Okręgowy powołując się na art. 163 § 1 k.p. wskazał, iż urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, jednakże to pracodawca ustala plan urlopów biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Sąd Okręgowy powołał się w tym względzie na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 9 marca 2011 roku (II PK 240/10), zgodnie z którym pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika zawierającym propozycję terminu udzielenia urlopu oraz w wyroku z dnia 24 stycznia 2006 roku (I PK 124/05), w którym Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop nawet gdy ten nie wyraża na to zgody.

Powód miał najwięcej dni niewykorzystanego urlopu za 2011 r. spośród pracowników Rejonu i jako jedyny nie wykorzystał aż 14 dni urlopu za 2011 r., wobec czego przełożony był zmuszony wydać pisemne polecenie by wyegzekwować wykorzystanie urlopu przez powoda, ponieważ kierownik (bezpośredni przełożony) nie radził sobie z wyegzekwowaniem wykorzystania urlopu przez J. G.. Dyrektor nie mógł zaakceptować wniosku powoda dotyczącego planu urlopu, ponieważ powód chciał najpierw wykorzystać urlop za 2012 r., a dopiero później wykorzystać urlop zaległy. Z uwagi na to w planie urlopów powoda ustalił, iż jako pierwszy ma wykorzystać urlop zaległy w wymiarze 14 dni. Taki sposób ustalania planu urlopów dotyczył wszystkich pracowników i powód nie był wyjątkiem. Powołując się na przepis art. 162 k.p. Sąd I instancji uznał, iż wobec niewykorzystania w 2011 r. urlopu w wymiarze 14 kolejnych dni kalendarzowych pracodawca nie mógł zaakceptować propozycji powoda co do terminów urlopu za 2011 r. i 2012 r.

W oparciu o zeznania świadka R. O. oraz dyrektora pozwanego J. S. Sąd Okręgowy przyjął też, że nieumieszczenie J. G. w harmonogramie dyżurów zimowego utrzymania dróg było spowodowane wyłącznie jego nieprawidłowym uprzednim zachowaniem. Powód nie chciał bowiem odbierać dni wolnych za dyżury w soboty i niedziele zgodnie z ustalonym harmonogramem i na wielokrotne ustne prośby kierownika R. O., aby wskazał dni wolne za dyżury zimowego utrzymania dróg oraz zaplanowania urlopu tego nie uczynił. Dopiero na pisemne polecenie z dnia 12 stycznia 2012 roku i ustaleniu ostatecznego terminu na dzień 16 stycznia 2012 roku powód wskazał dni wolne, lecz w dalszym ciągu uchylał się od wskazania dnia wolnego za dyżur w dniu 26 listopada 2011 roku, za który dzień wolny miał przypadać zgodnie z harmonogramem 5 grudnia 2011 roku. Na ponowne polecenie kierownika we wniosku z 13 stycznia 2012 roku wskazał dzień wolny 17 stycznia 2012 roku (k. 80, 81 akt sprawy). Również 13 stycznia 2012 roku złożył wniosek urlopowy dotyczący wykorzystania urlopu za 2011 r., a 23 stycznia 2012 roku plan urlopu na 2012 r. (akta osobowe B21 i B20). Harmonogram zimowego utrzymania dróg określał kto i w jakich terminach miał pełnić dyżury oraz kiedy przypadały dni wolne za dyżury. Obowiązywał wszystkich pracowników zatrudnionych przy zimowym utrzymaniu dróg i służył zapewnieniu sprawnej organizacji pracy, a niestosowanie się do ustaleń harmonogramu oraz skumulowanie dni wolnych i urlopów mogłoby powodować całkowity paraliż organizacyjny. Sąd wskazał, iż z powyższego oraz z pisma kierownika O. do dyrektora z dnia 12 stycznia 2012 roku (k. 82) wynikało, że jedynie z powodów kierownik nie mógł nawiązać współpracy. Trudno się zatem było, w ocenie Sądu Okręgowego dziwić, że kierownik rejonu wystąpił z wnioskiem do dyrektora o wyrażenie zgody na nieujmowanie powoda w harmonogramie dyżurów zimowego utrzymania dróg w następnym okresie rozliczeniowym i powód w efekcie jako jedyny pracownik rejonu nie został uwzględniony w harmonogramie.

Odnosząc się do zarzutu nieuwzględniania powoda w harmonogramie szkoleń Sąd I instancji zauważył, iż na szkolenia kierowano wyłącznie pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych oraz pracowników z uprawnieniami projektującymi, którzy czasami byli wysyłani na jednodniowe szkolenia w zakresie projektowania.

Szkolenia nie obejmowały natomiast pracowników zatrudnionych na stanowiskach pokrewnych stanowisku powoda. W tym miejscu Sąd powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku (II Pk 14/07), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść wtedy gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania czy też kwalifikacjami. Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom przesłuchanym w sprawie świadkom oraz wyjaśnieniom dyrektora powoda uznając, że pozostawały one ze sobą w spójności. Nie uznał jednak za wiarygodne zeznań świadka S. S. wskazując, iż zeznania te były całkowicie odosobnione i poza ogólnym stwierdzeniem, że dyrektor S. nie przestrzegając kodeksu pracy stosował mobbing i naruszał dobra osobiste pracowników świadek ten nie potrafił wskazać żadnych konkretnych okoliczności ani osób, których to dotyczyło. Ponadto świadek stwierdziła, że podczas jej zatrudnienia nie było sytuacji, w której powód był dyskryminowany oraz był wobec niego stosowany mobbing. Świadek nie była też zatrudniona u pozwanego w okresie, gdy miały miejsce zdarzenia wskazywane przez powoda.

Z uwagi na powyższe, nie dostrzegając podstaw do przyjęcia, że pozwany stosował wobec powoda działania o charakterze mobbingu, naruszał jego dobra osobiste lub też nierówno traktował, Sąd I instancji powództwo oddalił i orzekł o kosztach procesu.

J. G. wniósł apelację od powyższego wyroku, w której wyrokowi zarzucił:

I. Istotne naruszenie prawa materialnego:

- art. 24 § 1 i 2 k.c. i art. 23 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz 11¹ k.p. poprzez uznanie, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda, w szczególności godności i dobrego imienia,

- art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 11³ k.p. poprzez bezpodstawne uznanie, że nie jest uzasadnionym zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zadośćuczynienia za doznaną krzywdę za naruszenie dóbr osobistych powoda w postaci m.in. dobrego imienia, czci i godności oraz odszkodowania z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu.

- art. 11¹ k.p., art. 11³ k.p., art. 17 k.p., art. 14 k.p. oraz art. 94 pkt 10 k.p. poprzez nieprawidłowe uznanie, że pozwany w sposób prawidłowy stosował dyspozycje przepisów prawa pracy w stosunku do powoda oraz nie naruszał jego praw jako pracownika i zasad rządzących w stosunkach pracowniczych,

II. Naruszenie prawa procesowego:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej w miejsce swobodnej oceny dowodów przejawiającej się w jednostronnej, korzystnej jedynie dla pozwanego interpretacji materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków oraz dokumentacji złożonej do akt sprawy,

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadniania orzeczenia nie odpowiadającego wymaganiom stawianym w przepisach prawa, w szczególności poprzez nieprawidłowe przedstawienie faktów występujących w sprawie oraz nieodniesienie się do całości materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania.

Wskazując na powyższe zarzuty wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo, tj. w zakresie pkt I, uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego (...) Zarządu Dróg Wojewódzkich w B. na rzecz powoda J. G. kwoty 200.000 zł tytułem zadośćuczynienia oraz odszkodowania; przyznanie pełnomocnikowi ustanowionemu z urzędu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej w maksymalnej przewidzianej prawem wysokości za postępowanie apelacyjne, ewentualnie o uchylenie wyroku w części, tj. w zakresie pkt I i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz o przyznanie pełnomocnikowi ustanowionemu z urzędu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej w maksymalnej przewidzianej prawem wysokości za postępowanie apelacyjne.

W piśmie z dnia 26.02.2013r. powód wskazał również na naruszenie prawa materialnego poprzez uznanie, iż nie doszło do naruszenia jego dóbr osobistych, zdrowia, godności i dobrego imienia. Naruszenia prawa materialnego dopatrywał się też w nie zasądzeniu od pozwanego odszkodowania i w przyjęciu, że pozwany nie naruszył praw pracowniczych. Powód podnosił również, iż w uzasadnieniu wyroku Sąd I instancji pominął istotne dowody i nie odniósł się do dowodów powołanych przez powoda. Pominął też skutki, jakie działanie pozwanego odcisnęło na zdrowiu powoda. Odniósł się też do nakazu założenia konta, konieczności wzięcia urlopu oraz sposobu odbierania dni wolnych za dyżury, w czym dopatrywał się bezprawnego działania pracodawcy.

Pozwany natomiast złożył zażalenie na zawarte w wyroku rozstrzygnięcie o kosztach procesu, w którym Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa prawnego pozwanego. Pozwany zarzucił w tym zakresie obrazę art. 102 k.p.c. podnosząc, iż w sprawie nie istniały przesłanki do zastosowania tego przepisu, który ma charakter wyjątkowy. Powód bowiem zarabiał średnio 5.689,67 zł miesięcznie, posiada majątek nieruchomy (dom jednorodzinny w zabudowie szeregowej z działką i 3 nieruchomości rolne) oraz ruchomy w postaci samochodu V. P.. Sam fakt, że korzystał ze zwolnienia od kosztów sądowych oraz prowadzenia przeciwko niemu egzekucji nie powinien uzasadniać w okolicznościach niniejszej sprawy odstąpienia od obciążenia go kosztami procesu.

Wskazując na powyższe zażalenie wносиło o zmianę zaskarżonego rozstrzygnięcia poprzez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kwoty 3.600 zł tytułem zastępstwa za pierwszą instancję i kosztów postępowania zażaleniowego.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje

Wniesiona apelacja powoda podlegała oddaleniu jako niezasadna. Wprawdzie apelacja w pierwszej kolejności formułuje zarzuty naruszenia prawa materialnego, to rozważania Sądu Apelacyjnego wypada rozpocząć od podniesionych zarzutów prawa procesowego, bowiem ewentualne podzielenie tych zarzutów miałyby bezpośredni wpływ na prawidłowość dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych. Sąd Apelacyjny stoi wręcz na stanowisku, iż zarzuty naruszenia prawa materialnego w zasadzie winno się podnosić wówczas, gdy nie kwestionuje się dokonanych przez Sąd I. instancji ustaleń faktycznych. Ocena trafności zarzutów odnoszących się do prawa materialnego możliwa jest bowiem jedynie w odniesieniu do ustalonego prawidłowo stanu faktycznego (por. np. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 2000 r. II CKN 1061/98 LEX nr 749997; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 29 listopada 2002 r. IV CKN 1547/00 LEX nr 78324 ; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 30 czerwca 1997 r. II CKN 188/97 LEX nr 1228728; uzasadnienie wyroku SN z dnia 17 października 2007 r. II CSK 273/07 LEX nr 621239; wyroku SN z dnia 8 kwietnia 1999 r. II CKN 525/98 LEX nr 1213499).

Przechodząc do podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia prawa procesowego, to Sąd Apelacyjny nie podziela ich trafności. Podniesiony zarzut obrazę art. 233 § 1 k.p.c. sformułowany został w taki sposób, że zarzuca on Sądowi Okręgowemu dokonanie korzystnej dla pozwanego oceny dowodów. Precyzując ten zarzut w aspekcie treści art. 233 §1 k.p.c. przyjąć należy, iż w istocie skarżący zarzuca Sądowi niedokonanie wszechstronnego rozważania materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Prawdą jest, iż przepis art. 233 §1 k.p.c. z jednej strony uprawnia sąd orzekający do swobodnej oceny, materiału dowodowego, z drugiej natomiast strony nakłada na ten Sąd obowiązek nie doznający wyjątku wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału i uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w sprawie (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r. V CKN 1504/00 LEX nr 533877; uzasadnienie postanowienia SN z 29.10.1996 r., III CKN 8/96 - OSNC 1997, nr 3, poz. 30; postanowienie SN z dnia 18 lipca 2002 r. IV CKN 1256/00 LEX nr 8026; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r. IV CKN 1218/00 LEX nr 802667; Wyrok SN z dnia 29 listopada 2002 r. IV CKN 1574/00 LEX nr 78327). Sama okoliczność, iż ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Okręgowy, a tym samym ustalony przez ten Sąd stan faktyczny są dla powoda niekorzystne nie oznacza jeszcze tego, że sąd nie dokonał wszechstronnego rozważania materiału, a w szczególności, że pominął jakiś dowód w sprawie. Regułą jest bowiem, iż ostateczna ocena materiału dowodowego okazuje się co najmniej dla jednej strony niekorzystna. Jeżeli zatem, tak jak w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy odniósł się do całości zgromadzonego materiału dowodowego, to dla skuteczności zarzutu obrazę art. 233 §1 k.p.c. koniecznym było wykazanie , że ocena tego materiału była wadliwa np. poprzez

wyciągnięcie z materiału dowodowego wniosków nielogicznych, sprzecznych z zasadami logiki, doświadczeniem życiowym czy osiągnięciami nauki. To jednak w niniejszej sprawie nie miało miejsca, a Sąd Okręgowy jasno wskazał jakim dowodom i w jakim zakresie dał wiarę, a którym tej wiary odmówił i dlaczego – przy ustalaniu faktów istotnych dla rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy wyraźnie i w sposób uprawniony ustalił, iż dyrektor pozwanego chcąc, aby powód korzystał z rachunku bankowego do wypłaty należnego mu wynagrodzenia za pracę nie kierował się żadnym negatywnym zamiarem w stosunku do pozwanego, w szczególności zamiarem naruszenia jego godności czy innego dobra osobistego, a jedynie miał na celu dobro zakładu pracy, w którym powód jako jedyny ze 150-osobowej załogi domagał się płacenia wynagrodzenia do ręki, co było problemem dla pracodawcy, bo wymagało co miesięcznego fizycznego zabezpieczenia środków na ten cel i organizacji takiego sposobu wypłaty. Mimo tych trudności pracodawca umożliwiał powodowi wypłatę wynagrodzenia do ręki (zeznania w charakterze strony J.W. S. świadków A. Ł., K. L.), i nie popadł w opóźnienie w wypłacie któregośkolwiek wynagrodzenia. Nie sposób przy tym nie zauważyć, w świetle niespornych w sprawie okoliczności, iż jedynym uzasadnieniem dla takiego żądania powoda była wola utrudnienia prowadzonych przeciwko niemu egzekucji komorniczych, w tym egzekucji świadczeń alimentacyjnych. Takie pobudki, które stanowiły podstawę żądania wypłaty wynagrodzenia do ręki, trudno jest uznać za pozostające w zgodzie z obowiązkami dłużnika w postępowaniu egzekucyjnym, jak również nie są one do pogodzenia z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy nie naruszył również art. 233 § 1 k.p.c. czyniąc ustalenie w zakresie okoliczności nie przyjęcia przez pracodawcę proponowanego przez pozwanego planu wykorzystania przez powoda urlopu w 2012 r. W tym zakresie trafne są ustalenia, iż powód za rok 2011 posiadał największą ilość niewykorzystanego urlopu, którego w roku 2011 nie wykorzystał z przyczyn leżących po jego stronie (osobistych), i nie reagował na prośby wykorzystania urlopu z 2011 w 2012 r. podobnie jak na prośby odebrania dni wolnych za dyżury (zeznania J.W. S., R. O.). Wszyscy pracownicy mieli wykorzystany w roku 2011 14-dniowy ciągły urlop z wyjątkiem powoda. Nie było przy tym spornym, iż pozwany nie zaakceptował wniosku urlopowego powoda z dnia 13 stycznia 2012 r., który przewidywał taki sposób wykorzystania zaległego urlopu, aby podzielić go na 3 części (5 dni +5dni +1 dzień) i wykorzystać w go w lipcu i sierpniu. Z zestawienia tej propozycji powoda dotyczącej urlopu zaległego, z planem urlopu przedstawionym przez powoda na rok 2012 r., wynika, iż powód ten zaległy urlop miał zamiar wykorzystywać nawet po urlopie z roku 2012 r. (k. B19-B21 akt osobowych powoda). Nie wydaje się w zasadzie być też nawet spornym, iż bezpośredni przełożony powoda R. O.wielokrotnie zwracał się do niego o wskazanie kiedy będzie odbierał dzień wolny z dyżur jak i wykorzysta zaległy, i dopiero po kilku bezskutecznych ustnych prośbach skierowanych do powoda, zwrócił się do niego w formie pisemnej (k. 80). Skutkiem braku właściwej reakcji powoda w dniu 12 stycznia 2012 r. (k. 82) wystąpił on ostatecznie o nieujmowanie powoda w harmonogramie dyżurów (luty–kwiecień 2012 r.), który to wniosek dyrektor pozwanego uwzględnił (k.83). Powyższe ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego przedstawione w syntetycznej formie są zdaniem Sądu Apelacyjnego uprawnione w świetle całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym dokumentów złożonych do akt sprawy jak i zeznań świadków, zwłaszcza wyważonych i obiektywnych zeznań świadka R. O.opisujących narastające problemy, jakie zasadniczo w drugiej połowie 2011 r. powód zaczął mu sprawiać jako jego podwładny. Zarówno zeznania tego świadka jak i świadka A. Ł. i K. L. (zeznających na okoliczności związanej z wypłatą wynagrodzenia) słusznie Sąd Okręgowy w aspekcie całego materiału dowodowego uznał za wiarygodne. Nie przekroczył też granic swobodnej oceny dowodów Sąd Okręgowy oceniając zeznania świadka S. S.. Nie sposób nie zauważyć, co podkreśla Sąd Okręgowy, iż w zakresie dotyczącym powoda zeznanie to niewiele wnosi (świadek pracowała do końca lipca 2011 r. i to w innej części miasta), to widoczne jest u świadka wręcz wrogie nastawienie do dyrektora S.. Świadek stawiała mu zarzuty bliżej nie określone i nie poparte konkretnymi przykładami wskazującymi na rzeczywiste łamanie przez niego praw pracowniczych. Nie sposób nie odnieść wrażenia, iż świadek z którą rozwiązano stosunek pracy za wypowiedzeniem nadaje złożonemu zeznaniu wyjątkowo osobisty i subiektywny charakter, oderwany jednak od realnej oceny stanu rzeczy i przedmiotu niniejszego postępowania.

Oprócz zarzutu obrazy art. 233 § 1 k.p.c. apelacja zarzucała również obrazę art. 328 § 2 k.p.c. twierdząc, iż sporządzone uzasadnienie nie spełnia wymogów tego przepisu, z czym zdaniem Sądu Apelacyjnego zgodzić się nie można. Sąd Okręgowy w sporządzonym uzasadnieniu wskazał zarówno podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowody, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym

dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, wyjaśnił też przepisy prawa pod kątem których badał wytoczone powództwo. Wypada zauważyć, iż uzasadnienie orzeczenia sporządzane jest po jego wydaniu i trudno jest przyjąć, że nawet ewentualne uchybienia w konstrukcji uzasadnienia ma wpływ na wydanie orzeczenia. W świetle orzecznictwa do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. dochodzi głównie wówczas, gdy treść uzasadnienia orzeczenia Sądu uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. np.: wyroki Sądu Najwyższego z 2 lipca 2009 r., III SK 10/09, LEX nr 551869, z 16 października 2009 r., I UK 129/09, LEX nr 558286, z 4 listopada 2009 r., I UK 142/09, LEX nr 564770). Taka sytuacja z pewnością w sprawie niniejszej miejsca nie miała.

Sąd Apelacyjny oddalił złożony przez powoda dopiero na rozprawie apelacyjnej wniosek o przesłuchanie świadka P. B. na podstawie art. 381 k.p.c. jako spóźniony, a powód nie wskazał nawet przyczyn opóźnienia w zgłoszeniu tego świadka. Nadto wypada zauważyć, iż świadek z którym rozwiązano umowę o pracę z powodu długotrwałej niezdolności do pracy, od 1 grudnia 2012 r. przebywa na rencie, jego powództwo przeciwko pracodawcy zostało prawomocnie oddalone (k.338), a przejście na rentę poprzedzało długotrwałe zwolnienie lekarskie, i tym samym jego nieobecność w pracy. Dla prawidłowego złożenia tego wniosku istotnym było choćby przytoczenie okoliczności wskazujących na to, iż świadek dysponuje wiedzą na okoliczności istotne w sprawie w rozumieniu art. 227 k.p.c. , w aspekcie twierdzeń i roszczeń przez powoda zgłoszonych.

Zaakceptowanie przez Sąd Apelacyjny ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji jako prawidłowych i przyjęcie ich za podstawę orzeczenia Sądu Apelacyjnego powoduje, iż trudno jest podzielić zarzuty naruszenia prawa materialnego zawarte w apelacji. Poczynione w sposób uprawniony ustalenia faktyczne odniesione do przepisów prawa materialnego nie dają podstaw do uznania , aby pozwany naruszał dobra osobiste powoda, stosował wobec niego mobbing, lub naruszył zasadę równego traktowania. Nie może być zatem mowy o naruszeniu ani art. 23 ani 24 k.c. dotyczących katalogu i ochrony dóbr osobistych. Żadne z działań pracodawcy nie naruszyło żadnego z dóbr osobistych powoda, ani nawet nie miało takiego celu. Samo zwrócenie się do pracownika, nawet kilkakrotnie o założenie rachunku bankowego, w sytuacji kiedy w okresie wcześniejszym pracownik taki rachunek posiadał nie narusza jeszcze ani jego godności, ani jego praw jako pracownika. Jak wcześniej ustalono jedyną przyczyną dla której powód nie chciał wypłaty wynagrodzenia na konto było utrudnienie prowadzonej przeciwko niemu egzekucji komorniczej, w szczególności egzekucji alimentów na córki. Mimo oczywistych trudności logistycznych z wypłatą powodowi wynagrodzenia w kasie , pracodawca zachował ten tryb wypłaty, i w żaden sposób nie uchybił wypłacie wynagrodzenia na czas.

Nieporozumieniem okazały się być zarzuty stawiane pracodawcy dotyczące nierównego traktowania powoda poprzez pomijanie go przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe (art. 183b § 1 pkt 3 k.p.). Jak się bowiem okazało w pozwanym zakładzie co do zasady było niewiele szkoleń, co przyznawał w toku postępowania powód, a dla osób zajmujących podobne co powód stanowiska, w okresie zatrudniania powoda nie było w ogóle szkoleń. Nie może być zatem mowy od nierównym traktowaniu powoda w stosunku do innych pracowników zatrudnionych na takich samych lub zbliżonych stanowiskach.

Słusznie Sąd Okręgowy nie dopatrywał się ani mobbingu ani zakazanej dyskryminacji powoda w zachowaniu pracodawcy polegającym na nie uwzględnieniu wniosku powoda co do terminów wykorzystania urlopu zaległego za rok 2011 r. jak i w pominięciu w harmonogramie dyżurów. W tym zakresie w orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że pracodawca - o ile nie chodzi o przypadki określony w art.163 § 3 k.p. oraz 167⁽²⁾ k.p. - nie jest związany wnioskiem pracownika zawierającym propozycję terminu udzielenia mu urlopu wypoczynkowego (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 r. I PKN 590/00 OSNP 2003/14/336 ; wyrok SN z dnia 13 maja 1998 r. I PKN 99/98 OSNP 1999/10/331, M.Prawn. 1999/7/40 ;wyrok SN z dnia 15 marca 2001 r. I PKN 306/00 OSNP 2002/24/591, PiZS 2002/6/38; wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 364/98 OSNP 1999/24/788 ; wyrok SN z dnia 9 marca 2011 r. II PK 240/10 OSNP 2012/9-10/113). Skoro zatem w roku 2011 powód niejako zwodził pracodawcę obietnicą wykorzystania urlopu do końca roku 2011 r. w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych (art. 162 k.p.) czego ostatecznie nie uczynił, a w roku 2012 r. przedłożył plan wykorzystania

urlopu zaległego poza pierwszym kwartałem, bo najpierw zamierzał wykorzystywać urlop, to zachowanie pracodawcy nie uwzględniające takiego wniosku powoda jest uzasadnione. Dość powiedzieć w tym zakresie, że gdyby każdy ze 150 pracowników pozwanego zachowywał się w zakresie planowania i wykorzystywania urlopów oraz odbioru dni wolnych za dyżury tak jak powód, - to prowadziłyby to do faktycznego paraliżu pozwanego i niemożliwości wykonywania przez niego zadań, szczególnie ważnych w okresie zimowym. To, że powód został przez pracodawcę w zakresie wykorzystania urlopu zaległego i wyłączenia z dyżurów potraktowany inaczej niż inni pracownicy nie oznacza jeszcze ani mobbingu ani nierównego traktowania. Powód bowiem nie był w takiej samej sytuacji jak inni pracownicy, w świetle zaakceptowanych ustaleń Sądu pierwszej instancji miał on bowiem najwięcej urlopu zaległego, odmawiał odebrania dnia wolnego za dyżury, a skutkiem tego było niewątpliwe utrudnienie pracodawcy rozplanowania zarówno urlopów i dyżurów, a pośrednio realizacji zadań pozwanego. Jak wiadomo istota nierównego traktowania sprowadza się do tego, że podmioty znajdujące się w takiej samej sytuacji, czy o takich samych cechach traktowane są inaczej. Powód został potraktowany inaczej w analizowanym zakresie wyłączenie z przyczyn tylko jego dotyczących tj. jego stosunku do wykorzystania urlopu i dni wolnych za dyżury, bo z wszystkim pozostałymi pracownikami pracodawca nie miał problemu w planowaniu urlopu i dyżurów. Niewykorzystanie urlopu zaległego przez powoda za rok 2011 jak i niewykorzystanie przez pracownika urlopu w wymiarze zgodnym z art. 162 k.p. – narażało pozwanego na konsekwencje prawne wynikające z uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, do której obowiązków należy między innymi badanie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym dotyczących urlopów (por. art. 10 i 11 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U.2012.404 j.t.)). Uznać zatem bezsprzecznie należy, iż pracodawca w zakresie częściowo odmiennego traktowania powoda co do wykorzystania urlopu zaległego oraz pominięcia go w harmonogramie dyżurów, potraktował go inaczej kierując się uzasadnionymi i obiektywnymi powodami w rozumieniu art. 18^(b) §1 k.p., a tym samym brak było podstaw do zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania z tego tytułu na podstawie art. 18^(3d) k.p.

Sąd Apelacyjny podziela też wywód Sądu Okręgowego, iż zachowanie pracodawcy w żaden sposób nie wyczerpywało znamion mobbingu zdefiniowanego w art. 94³ § 2 k.p. Jak wiadomo w świetle tej regulacji mobbing 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 zespołu współpracowników. Tym zakresie przypomnieć wypada, iż ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie, a ciężar dowodu obciąża pracownika, podobnie jak obciąża go ciężar dowodu, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia (por. wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 12) ;

Reasumując powyższe rozważania Sąd Okręgowy nie podzielił zrzutów podniesionych w apelacji i dlatego na zasadzie art. 385 k.p.c. ją oddalił.

W okolicznościach niniejszej sprawy, z uwzględnieniem stanu rzeczy w rozumieniu art. 316 §1 k.p.c. na chwilę zamknięcia rozprawy przed Sądem Apelacyjnym uznać należało, iż również zaskarżone rozstrzygnięcie o kosztach procesu zwarte w zaskarżonym wyroku Sądu Okręgowego jest trafne. Jak wiadomo Sąd Okręgowy w oparciu o art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa prawnego pozwanego, biorąc pod uwagę jego sytuację osobistą i majątkową oraz toczące się wobec niego postępowanie egzekucyjne, dotyczące zarówno zapłaty alimentów jak i innych zobowiązań. Na wstępie rozważań w tym zakresie zauważyć wypada, iż przepisy art. 459 i n k.p.c. dotyczące postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy nie wprowadzają odmiennych zasad orzekania o kosztach procesu należnych stronie przeciwnej od przegrywającego proces pracownika. Rozstrzygnięcia zatem o kosztach procesu odbywać się powinno na zasadach określonych w art. 98 i n. k.p.c. Zasadą zaś w świetle art. 98 § 1 k.p.c. jest to, że strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić stronie przeciwnej koszty niezbędne do celowego dochodzenia prawa (celowej obrony). Odstępstwa od tej zasady i rozstrzygnięcie o tych kosztach na innej podstawie, a w szczególności na zasadzie art. 102 k.p.c. wymaga istnienia „wypadku szczególnie uzasadnionego”. Na chwilę wyrokowania przez Sąd Apelacyjny sytuacja majątkowa powoda uległa istotnemu pogorszeniu w świetle jego wyjaśnień złożonych na rozprawie apelacyjnej (k.339), których prawdziwości strona przeciwna nie zaprzeczyła. Przede

wszystkim powod nie pobiera już po dniu 11 lutego 2013 r. świadczenia rehabilitacyjnego, a długotrwała niezdolność do pracy sprawiła, iż pracodawca skorzystał z możliwości rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 53 §1 pkt 1. k.p. (k 336 świadectwo pracy). Zmieniły się w międzyczasie również okoliczności związane z posiadanymi przez niego nieruchomościami , w związku przeprowadzoną sprawą o podział majątku wspólnego. Aktualnie z nieruchomości wymienionych przez powoda w oświadczeniu majątkowym (k.17) posiada on nieruchomość z domem jednorodzinny w zabudowie szeregowej, która przypadła mu w wyniku tego podziału ze splatą w kwocie 54.000 zł na rzecz żony, której też przypadły wszystkie pozostałe nieruchomości wymienione w oświadczeniu majątkowym. Kwotę 54.000 zł powód winien uiścić w terminie 6-miesięcy od 22 maca 2013 r. Zważywszy na te okoliczności, fakt choroby rodziców oraz fakt relatywnie wysokich zobowiązań alimentacyjnych powoda (po 1000 złotych miesięcznie na rzecz każdej z córek), które nie są jego jedynymi egzekwowanymi zobowiązaniami – przyjąć należało, iż sytuacja powoda stanowi wypadek szczególnie uzasadniony w rozumienia art.102 k.p.c. i uzasadniała nie obciążanie go kosztami procesu za pierwszą instancję.

Z tych przyczyn wniesione zażalenie pozwanego na zasadzie art. 385 k.p.c. w zw. art. 397 § 2 k.p.c. podlegało oddaleniu.

Powyższe okoliczności legły też u podstaw zastosowania art. 102 k.p.c. jako podstawy prawnej rozstrzygnięcia o kosztach procesu za drugą instancję.