

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Marek Szymanowski (spr.)

Sędziowie: SA Alicja Sołowińska

SA Bożena Szponar-Jarocka

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 maja 2016 r. w B.

sprawy z powództwa V. M.

przeciwko Sądowi Apelacyjnemu w Warszawie

o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

na skutek apelacji powódki V. M.

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 grudnia 2014 r. sygn. akt XXI P 87/12

I. **oddala apelację,**

II. **odstępuje od obciążania powódki V. M. kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.**

Sygn. Akt APa 5)16

UZASADNIENIE

Po ostatecznym określeniu roszczeń powódka V. M. w postępowaniu przed Sądem Okręgowym w Warszawie domagała się zasądzenia odszkodowania za mobbing i zadośćuczynienia z tytułu stosowania mobbing w kwotach po 25 000 zł z każdego z tych tytułów (k. 288). Dalej idące żądania powódka cofnęła powództwo, w konsekwencji czego postanowieniem z dnia 12 lutego 2014 r. (k. 338) Sąd Okręgowy postępowanie w sprawie umorzył ponad dochodzone kwoty po 25 000 złotych. Uzasadnieniem żądań pozwu powódki były twierdzenia, że pracodawca pomawia ją o naruszenie obowiązków służbowych podczas prowadzonej przez nią kontroli w Sądzie Rejonowym dla W-Wy P., a o którym to zarzucie dowiedziała się dopiero podczas postępowania przed Sądem, z pisma pozwanego załączonego do jej akt osobowych. Innych okoliczności faktycznych powódka nie wskazała.

Pozwany pracodawca Sąd Apelacyjny w Warszawie złożył do Sądu Okręgowego odpowiedź na pozew (k. 29), w której wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego. W ocenie pozwanego zajęcie stanowiska przez pracodawcę jest wręcz niemożliwe, z uwagi na niewskazanie przez powódkę okoliczności faktycznych mających potwierdzić stosowanie wobec niej mobbingu. Powódka nie podała żadnego do-

wodu, że mobbing był uporczywy, wielokrotny, długotrwały, że była nękana, przez kogo i z czyjej inicjatywy, w jaki sposób mobbing był stosowany i na czym dokładnie polegał.

Wyrokiem z dnia 11 grudnia 2014 r. (k. 474) Sąd Okręgowy w Warszawie (XXI Wydział Pracy) oddalił powództwo. U podstaw tego wyrok legły następujące ustalenia faktyczne: powódka była pracownikiem pozwanego Sądu od 1 marca 1995 roku, zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, początkowo jako rewident, a następnie główny specjalista w zespole do spraw kontroli. Przełożonym powódki była M. C., a od 2008 roku T. Z. (1). Powódka miała wykształcenie pomaturalne, była cenionym pracownikiem, nie otrzymywała nagan ani upomnień, wielokrotnie otrzymywała nagrody, w tym finansowe oraz wyróżnienia. Na początku zatrudnienia zespół, w którym powódka pracowała był 7 osobowy z kierownikiem włącznie, a ostatnio 4 osobowy,

W strukturze organizacyjnej pozwanego Sądu zespół kontroli pozostawał w pionie księgowości i merytoryczną kontrolę sprawowała główna księgowa, ale podlegał dyrektorowi Sądu. Do zadań zespołu i obowiązków powódki należało przeprowadzanie kontroli finansowych w sądach rejonowych w apelacji warszawskiej. Kontrole były przeprowadzane jednoosobowo albo dwuosobowo, po czym każdy z kontrolerów, w tym powódka sporządzali swoje części protokołów pokontrolnych, które ostatecznie akceptował i podpisywał a potem przedstawiał uprawnionym - kierownik zespołu kontrolnego, czyli przełożony powódki T. Z. (1). W ostatnim czasie, na zlecenie Ministerstwa (...)powódka uczestniczyła również w kontrolach kadrowych w sądach rejonowych. W czteroosobowym zespole, w którym pracowała powódka nie było sporów, czy sytuacji konfliktowych. Powódka nie ukrywała wobec swojego przełożonego, że zamierza pracować do czasu, kiedy osiągnie 20 letni staż pracy w pozwanym Sądzie, bowiem przepisy prawa upoważniałyby ją wówczas do otrzymania świadczenia pieniężnego z tego tytułu. Miałoby to nastąpić w 2015 r.; powódka przed Sądem zeznała, że miałaby wówczas 64 lata i byłaby już w wieku emerytalnym, ale jej przełożony T. Z. (1) żartował, że według jego oceny powódka może tak długo pracować, do kiedy tylko chce i nawet „może przychodzić do pracy o balkoniku” a jemu to nie będzie przeszkadzało. Powódka potwierdziła, że relacje personalne w zespole kontroli były zawsze dobre. Kontrole i ich zakres zlecał zespołowi powódki dyrektor Sądu. Z racji wykonywanych obowiązków powódka nie miała potrzeby bezpośredniego kontaktowania się z dyrektorem A. J. (1). Powódka wskazała, że mobberem według jej przekonania był wobec niej dyrektor Sądu A. J. (1), z którym miała bardzo dobre kontakty do listopada 2010 roku. Powódka określiła je jako kontakty „pracownik- pracownik” a nie „przełożony - pracownik”.

W listopadzie 2010 r. w trakcie prowadzenia przez powódkę kontroli w Sądzie Rejonowym w W. została ona poinformowana przez swojego przełożonego T. Z. (1), że „wykonuje dodatkowe zatrudnienie bez zgody pracodawcy”; tę informację kierownikowi miał przekazać dyrektor A. J. (1). Powódka miała świadomość, że obowiązujące ją, jako pracownika sądów - przepisy zabraniały takiego zatrudnienia i ewentualne zatrudnienie bez zgody pracodawcy stanowiłoby naruszenie przepisów. Powódka takiego zatrudnienia nie wykonywała. Przełożony T. Z. (1) zaproponował, aby wyjaśniła to z dyrektorem J.. Powódka zadzwoniła do dyrektora i dowiedziała się, że nie jest to nic pilnego i może porozmawiać kiedy wróci z urlopu. W bezpośredniej rozmowie dyrektor J. powiedział, że z pewnego źródła wie, że powódka takie zatrudnienie wykonuje. Wówczas powódka dowiedziała się, że była to informacja z ZUS.

Pracownik kadr pozwanego Sądu w rozmowie telefonicznej z niezidentyfikowanym pracownikiem ZUS dowiedział się, że powódka wykonuje takie zatrudnienie. Dla pozwanego informacja miała znaczenie również w zakresie odprowadzanych składek, których pracodawca jest płatnikiem. Pozwany zwrócił się do ZUS na piśmie o podanie informacji o innym zatrudnieniu powódki, ale ZUS, powołując się na wiążące go przepisy - odmówił udzielenia informacji. Ani dyrektor J., ani inny pracownik pozwanego nie zwrócił się do powódki bezpośrednio o złożenie stosownych wyjaśnień. Ostatecznie ZUS ponownie odmówił pozwanemu udzielenia informacji.

Bezpośredni przełożony powódki T. Z. (1) wydał na piśmie 1 grudnia 2010 r. bardzo dobrą opinię wobec powódki. Opinia była niezbędna do przeprowadzenia oceny kwalifikacyjnej powódki jako urzędnika (k. 48). W dniu 28 grudnia 2010 r. czteroosobowa komisja kwalifikacyjna, w skład której wchodził dyrektor A. J. (1) (k. 49 as) wydała „zadowolającą” ocenę kwalifikacyjną powódki wskazując w uzasadnieniu, że „pracownik w ostatnim okresie podjął działania zmierzające niejako do podważenia autorytetu przełożonego”. Powódka od opinii złożyła odwołanie do Prezesa Sądu. Czterostronicowym pismem z dnia 27 stycznia 2011 roku (k. 53 as) dyrektor A. J. (1)

„ustosunkował się” do tego odwołania, znaczą część tego pisma poświęcając kwestii niesprawdzonej informacji o dodatkowym zatrudnieniu powódki. Wskazał w nim między innymi, że oczekuje od powódki „zaświadczenia z ZUS” o braku dodatkowego jej zatrudnienia. Dyrektor zawarł w piśmie również ocenę, że odwołanie powódki złożone do Prezesa Sądu jest skandaliczne, jest bowiem faktycznym pisemnym nieprawdziwym donosem na bezpośredniego przełożonego. Ostatecznie dyrektor podsumował, że jedynie „długoletnia, co do zasady prawidłowa merytorycznie praca zapobiegła zaproponowaniu wobec niej oceny niezadowolającej). Prezes pozwanego nie uwzględniła odwołania powódki od oceny kwalifikacyjnej.

W marcu 2011 r. powódka napisała pismo do Prezesa Sądu opisujące całe zdarzenie, w którym zawarła swoją ocenę niedopuszczalnych działań dyrektora sądu wobec jej osoby; pismo to zaniósła osobiście do dyrektora A. J. (1), którego poinformowała, że jest to skarga na jego działania i nie zamierza jej złożyć, jeśli dyrektor wyjaśni jej skąd ma informacje o jej dodatkowym zatrudnieniu. Powódka obawiała się, że osoba trzecia wykorzystuje jej dane osobowe, a jej obawa była związana z wykonywaniem przez nią obowiązków służbowych, w tym kontroli w Sądzie Okręgowym Warszawa P. i Sądzie Rejonowym Warszawa P., po których organy ścigania wszczęły postępowania karne. Powódka obawiała się związku swojej pracy z informacjami o jej rzekomym dodatkowym zatrudnieniu. Dyrektor A. J. (1) oświadczył powódce, że jej skargę sam zanieśie do Prezesa Sądu i uważa sprawę za zamkniętą. W dniu 16 marca 2011 r. powódka rozmawiała z Prezesem pozwanego, która poinformowała powódkę, że informacje o dodatkowym zatrudnieniu powódki są jakimiś plotkami.

Z dniem 1 sierpnia 2010 roku, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 lipca 2010 roku, zmieniającego rozporządzenie w sprawie sądów apelacyjnych, sądów okręgowych i sądów rejonowych oraz ustalenia ich siedzib i obszarów właściwości, uległ zmianie obszar właściwości Sądu Apelacyjnego w W. poprzez przeniesienie okręgów (...) i (...) w obszar - odpowiednio apelacji (...) i (...). W wyniku tych zmian z nadzoru Sądu Apelacyjnego w Warszawie, w tym kontroli przeprowadzanych przez Zespół (...), w którym zatrudniona była powódka, wyłączonych zostało 15 spośród 32 jednostek nadzorowanych do dnia 1 sierpnia 2010 roku.

Ostatecznie 20 kwietnia 2011 roku dyrektor A. J. (1) wystąpił na piśmie do Prezesa pozwanego z wnioskiem o rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

Oświadczeniem z 13 maja 2011 roku pozwany wypowiedział powódce na podstawie art. 30 § 1 k.p. umowę o pracę z dniem 31 maja 2011 roku, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2011 roku. Jednocześnie na podstawie art. 36¹ § 1 k.p. skrócony został okres wypowiedzenia do dwóch miesięcy. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę obszaru właściwości Sądu Apelacyjnego w Warszawie i przeniesienie Sądu Okręgowego w Płocku do obszaru właściwości Sądu Apelacyjnego w Łodzi i Sądu Okręgowego w Ostrołęce do obszaru Sądu Apelacyjnego w B..

Pismem z dnia 4 lipca 2011 roku Prezes Sądu Apelacyjnego w Białymstoku zwrócił się do pozwanego z prośbą o rozważenie możliwości przeniesienia etatu urzędniczego w celu wzmocnienia zespołu kontroli apelacji (...)

Pismem z dnia 13 września 2011 roku pozwany zwrócił się do Ministra Sprawiedliwości z prośbą o dokonanie z dniem 1 grudnia 2011 roku zmiany w limicie etatów w Sądzie Apelacyjnym w Warszawie poprzez zmniejszenie 1 etatu. Minister Sprawiedliwości podjął w tej kwestii decyzję dnia 3 października 2011 roku.

Powódka odwołała się do sądu pracy od wypowiedzenia jej umowy o pracę i wyrokiem z dnia 24 stycznia 2014 r. w sprawie XXI Pa 298/13 Sąd Okręgowy w Warszawie zasądził prawomocnie od pozwanego Sądu Apelacyjnego w Warszawie na rzecz powódki V. M. kwotę 15 700,86 zł tytułem odszkodowania za niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwotę 720 zł tytułem bonu upominkowego.

Powódka leczyła się na tarczycę, miała stwierdzone guzy na tarczycy w kwietniu 2009 r. i następne badania aż do 2011 r. (k. 300-335 as), ma nadciśnienie tętnicze, u lekarza zakładowego była w czerwcu i lipcu 2011 roku już po rozwiązaniu z nią umowy o pracę.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie całokształtu dokumentów złożonych do akt sprawy oraz zeznań świadków: T. Z. (1) - przełożonego powódki, T. W. - księgowej (k. 406), dyrektora pozwanego A. J. (1), K. T., K. K. a także zeznań powódki V. M.. Współpracownicy powódki (T. Z., K. T., K. K.) nigdy nie zaobserwowali bezpośrednich relacji V. M. z A. J. (1), zaś jedyna ich wiedza dotycząca traktowania powódki pochodzi od niej samej. Zeznania świadków dotyczyły ogólnej sytuacji w pracy, którą świadkowie oceniali pozytywnie, nie dostrzegali zastraszania, czy też demonstrowania przez A. J. (1) niechęci wobec powódki. Zeznania świadków wzajemnie ze sobą korespondują, są logicznie powiązane, odnoszą się do bezpośrednich relacji powódki z dyrektorem, nie ma powodów do zarzucenia świadkom braku bezstronności, gdyż ich zeznania były składane spontanicznie i pozostają w pełnej wzajemnej zgodności, w tym z zeznaniami samej powódki. W ocenie Sądu w zeznaniach nie ma niespójności, które dyskwalifikowałyby ich treść pod kątem wiarygodności.

Sąd Okręgowy ocenił roszczenie powódki jako niezaskługujące na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 94³ § 1 kodeksu pracy pracodawca obowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi w miejscu pracy. Powódka jako mobbera wskazała dyrektora A. J. (1).

Sąd pierwszej instancji odwołał się do definicji mobbingu zawartej w § 2 przywołanego artykułu, w myśl którego mobbingiem są to działania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu zastraszaniu, wywołujące u ofiary zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, podjęte w celu poniżenia lub ośmieszenia, wywołujące określone skutki na zdrowiu pracownika. Istotę mobbingu stanowi zatem prześladowanie, dręczenie, maltretowanie psychiczne, zaś jego cechą jest bezbronność ofiary wobec mobbera. Przepis wprowadza określenie „długotrwałe” nękanie jako jedną z przesłanek uznania określonego zachowania za mobbing, nie precyzuje natomiast jak należy rozumieć to sformułowanie. Stąd za każdym razem Sąd musi wnikliwie ocenić konkretne, wskazane przez powoda okoliczności. Wymóg długotrwałości oddziaływania mobbera na ofiarę będzie spełniony przy działaniu trwającym co najmniej 6 miesięcy, ważna jest przy tym intensywność oddziaływania mobbera na ofiarę. Dla uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 kodeksu pracy, tj. zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolację lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Mobbing może być stosowany zarówno czynnie – poprzez obarczanie pracownika zbyt dużą odpowiedzialnością przy jednoczesnym ograniczeniu jego możliwości podejmowania decyzji, co stwarza u niego poczucie zagrożenia, jak również biernie – poprzez powtarzające się lekceważenie pracownika, niezauważanie go i nie wydawanie jakichkolwiek poleceń.

Do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogróżki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika itp.

Według wyników badań lekarskich mobbing może być przyczyną nie tylko zaburzeń psychicznych - zakłócenia koncentracji, stanów zwątpienia, stanów lękowych, depresji, prób samobójczych, lecz także chorób układu krążenia, zawałów serca i chorób nowotworowych. Dla uznania zjawiska mobbingu w pracy nie wystarczy samo stwierdzenie negatywnych następstw pracy w sferze psychiki, lecz należy udowodnić bezpośredni związek przyczynowy z pracą/ która była świadczona w okolicznościach naruszenia przepisów prawa.

Odpowiedzialność pracodawcy nie zależy od wykazania aby jego działania były zawinione czy nosiły znamiona bezprawności. Zachowanie "mobbera" polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika może, ale nie musi, bezpośrednio godzić w określone dobra prawne pracownika.

Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i stworzenia takich warunków i atmosfery pracy, w których mobbing nie będzie stosowany. Konsekwencją jest odpowiedzialność pracodawcy za stosowanie wobec pracownika mobbingu przez innych pracowników nawet wówczas, gdy sam pracodawca mobbingu nie stosował.

Sąd Okręgowy podkreślił, iż mobbing jest procesem złożonym z etapów od najbardziej niedostrzegalnych, subtelnych działań prześladowczych trudnych do wychycenia i zidentyfikowania przez ofiarę, poprzez stopniowo nasilające coraz bardziej dokuczliwe akty agresji, czy też coraz bardziej liczniejsze segmenty życia zawodowego ofiary, wyniszczających pracownika psychicznie.

Od mobbingu należy odróżnić inne zjawiska, zarówno takie, które wywołują skutki prawne, ale nie są mobbingiem, jak i te, które mają charakter patologiczny, lecz nie wywołują skutków prawnych. Nie wywołują skutków prawnych np.: poczucie dyskomfortu w miejscu pracy związane z tzw. syndromem wypalenia zawodowego, uzasadnioną krytykę w miejscu pracy, stres, niekulturalne zachowania pracodawcy, konflikty w miejscu pracy, jednorazowe akty przemocy psychicznej, maltretowanie menadżerskie.

Celem uzasadnionej krytyki jest doprowadzenie do lepszego wykonywania pracy przez pracownika, nie ma ona na celu poniżania lub ośmieszania pracownika czy eliminowania go z zespołu. Nie będzie też mobbingiem fakt, iż pracownik odczuwa stres, który jest nieodłącznym składnikiem pracy w gospodarce wolnorynkowej. Stres może być skutkiem mobbingu, lecz nie jego przyczyną.

Należy odróżnić mobbing od braku kultury przełożonego przejawiającej się np. w formie wydawanych poleceń czy od różnicy zdań co do sposobu wykonywania pracy. Cechą mobbingu jest długotrwałość, dlatego nie spełniają wymogu tej definicji jednorazowe akty przemocy psychicznej.

W rozpoznawanej sprawie V. M. brak jest dowodów na to, aby wobec powódki stosowano mobbing w rozumieniu przepisów kodeksu prawa pracy. Powódka działająca samodzielnie, co Sąd uwzględnił dokonując pouczeń w trybie art. 477 - zdanie drugie k.p.c. Powódka nie przedstawiła dowodów na to, aby którekolwiek działania pozwanej lub jego pracowników miały na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników powódki. Brak jest dowodów na to, by ktokolwiek nękał lub zastraszal powódkę, w szczególności w sposób długotrwały lub uporczywy. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło zarzutów stawianych przez powódkę dyrektorowi A. J. (1).

Powódka, mimo że to na niej spoczywał ciężar dowodu, nie wykazała, aby działania dyrektora polegały na nękaniu lub zastraszaniu jej, aby miały na celu jej poniżanie lub ośmieszanie czy odsunięcie od zespołu.

Sąd Okręgowy przyjął, że między powódką a A. J. (1) istniał konflikt, który jednak to eskalowała także powódka. Uporczywe dążenie powódki do wyjaśnienia wątpliwości dotyczących jej rzekomego dodatkowego zatrudnienia nie służyły poprawie kontaktów z dyrektorem. Sąd nie ma wątpliwości, że działania dyrektora A. J. (2) były nieuprawnione, na co zwrócił uwagę ZUS informując, że nie udziela informacji o pracownikach, najprostszym zatem rozwiązaniem wątpliwości było przyjęcie wyjaśnień od samej powódki i sprawa zostałaby zamknięta. Nawet nieprawidłowe, czy mało eleganckie sformułowania dyrektora ujęte w jego służbowych notatkach do Prezesa Sądu - nie stanowią zachowań mobbingowych wobec powódki. Nadwrażliwość powódki nie zmienia obiektywnej oceny zachowań, czy wypowiedzi A. J. (1).

Z postępowania dowodowego wynika, że uwagi dyrektora miały charakter merytoryczny i odnosiły się do wyników pracy powódki. Brak jest dowodów na to by A. J. (1) odzywał się do powódki wulgarnie, by poniżał ją czy ośmieszał albo podejmował działania mające na celu wyeliminowanie jej z zespołu. Powódka składając zeznania nie była w stanie przytoczyć konkretnych przykładów zachowania A. J. (1), które mogłyby świadczyć o mobbingu.

Wskazać należy, że jednorazowe określenie w piśmie zachowania powódki słowami „skandaliczny” (k. 54), nie może zostać uznane za przejaw mobbingu. Świadców pracujący z powódką nie potwierdzili, aby A. J. (1) dopuszczał się wobec powódki jakichkolwiek zachowań mogących zostać uznane za przejaw mobbingu. Można mieć wątpliwości, czy dyrektor wszczynający konflikt z pracownikiem o jego rzekome dodatkowe zatrudnienie i oczekujący, że pracownica „przyniesie zaświadczenie z ZUS” o tym, że nie istnieje fakt dodatkowego zatrudnienia pracownika - zachowuje się profesjonalnie i merytorycznie, stosownie do zajmowanego stanowiska. Ewidentny brak oczekiwanego dystansu A. J. (1) jako przełożonego powódki do oceny zarówno efektów pracy powódki jak i składanych przez nią odwołań od oceny kwalifikacyjnej - należy uznać za przejaw swoistej kultury osobistej, ale nie można przyjąć, że doszło do mobbingowania powódki. Przełożony powinien szanować prawo pracownika do podnoszenia w odwołaniu argumentów, które pracownik uznaje za celowe do obrony przed jego niesprawiedliwą oceną. Stąd też Sąd Okręgowy krytycznie odniósł się do podejmowanych przez przełożonego działań, noszących znamiona zachowań nieprofesjonalnych, ale nie dopatrywał się w tych działaniach uporczywości, nękania, zastraszania, izolowania, poniżania, ośmieszania czy też działań zmierzających do wywołania u powódki zaniżonej oceny jej przydatności zawodowej, czy chęci wyeliminowania z zespołu współpracowników.

Podkreślić przy tym należy, że powódka nigdy nikomu nie zgłaszała, że jest poddawana mobbingowi, pomimo licznych ku temu okazji, m.in. w czasie rozmów ze współpracownikami, czy też z bezpośrednim przełożonym T. Z. (1), a także w rozmowie z Prezesem pozwanego. Sama powódka zeznała przed Sądem, że do listopada 2010 r. miała bardzo dobre kontakty z dyrektorem, który bardzo dobrze ją oceniał.

Powódka uporczywym pisaniem pism do księgowej T. W. sama eskalowała problem dodatkowego zatrudnienia. Sąd nie dostrzega obiektywnego „zagrożenia” dla interesów powódki, na który powoływała się powódka „drażąc” temat informacji ZUS.

Twierdzenia powódki co do tego, że wobec niej stosowany był mobbing opierają się w dużej mierze na jej osobistej wrażliwości i indywidualnych cechach charakteru i nie znalazły potwierdzenia w stanie faktycznym.

Subiektywne poczucie krzywdy powódki nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym i nie zostało potwierdzone zeznaniami żadnego ze świadków. Powódka pod koniec 2009 r. chorowała na guzy tarczycy i przechodziła w związku z tym zabieg. Powódka nie miała zaniżonej samooceny zawodowej, która była nieodmiennie bardzo wysoka; miała nawet plany kontynuowania pracy do 64 roku życia (do 2015 r.).

Wobec powódki nie były stosowane żadne niedozwolone prawnie działania mające wpływ na jej stan zdrowia. Powódka nie korzystała z terapii psychologicznej ani leczenia psychiatrycznego, nie cierpiała też na żadne dolegliwości somatyczne o podłożu psychicznym. Sąd nie stwierdził na podstawie złożonej do akt dokumentacji lekarskiej, aby którekolwiek ze schorzeń powódki: guzy tarczycy, nadciśnienie, czy też dyskopatia miały związek przyczynowo skutkowy ze środowiskiem pracy, a tym bardziej odczuwanym subiektywnie przez powódkę mobbingiem. W tych okolicznościach Sąd nie znalazł podstaw do prowadzenia postępowania dowodowego i dopuszczania dowodu z opinii biegłych lekarzy specjalistów. Sąd brał pod uwagę, że nie każde działania subiektywnie odczuwane przez pracownika jako krzywdzące mogą być uznane za mobbing i nie każda sytuacja skutkująca nawet powstaniem rozstroju zdrowia uzasadniać będzie odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy. To na pracowniku spoczywa ciężar wykazania, że między powstałym skutkiem a działaniem pracodawcy lub innego pracownika wyczerpującym znamiona mobbingu zachodzi związek przyczynowy. Okoliczności te nie zostały w rozpoznawanej sprawie wykazane. Brak jest zarówno dowodów na to, by w stosunku do powódki podjęte jakiekolwiek działania mieszczące się w definicji mobbingu, jak również by zachodził związek między nimi a stanem zdrowia powódki. Podkreślić przy tym należy, że ocena wiarygodności zeznań powódki należy do sądu.

Mając powyższe na względzie Sąd uznał, iż powódka nie była poddawana mobbingowi i brak jest podstaw prawnych do zasądzenia na jej rzecz żądanego zadośćuczynienia. Nie ma podstaw aby uznać, iż roszczenie o zadośćuczynienie może mieć podstawę prawną w przepisach Kodeksu cywilnego stosowanego odpowiednio przez przepis art. 300 Kodeksu

pracy. Mając powyższe na względzie, wobec uznania, że brak jest dowodów na to, by powódkę poddawano mobbingowi Sąd powództwo o odszkodowanie i zadośćuczynienie oddalił.

We wniesionej apelacji powódka zaskarżyła przedstawiony wyżej wyrok Sad Okręgowego w całości i zarzuciła mu:

1. Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie jednostronnej oceny dowodów w sposób niewszechstronny, przez dowolny dobór dowodów oraz niepełne ustalenia faktyczne będące wynikiem dowolnie dokonanej oceny dowodów, polegającej w szczególności na przydaniu wiary jedynie zeznaniom pozwanego oraz świadków tylko w zakresie zgodnym z twierdzeniami pozwanego.
2. Naruszenie art. 328 par. 2 k.p.c., poprzez niewskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia i nie wskazanie przyczyn, dla których zeznaniom powódki Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Wskazując na powyższe apelacja wnosiła o uchylenie wskazanego wyroku w całości.

Postanowieniem z dnia 13 stycznia 2016r. (II PO 3/15) Sąd Najwyższy wyłączył od rozpoznania niniejszej sprawy sędziów Sadu Apelacyjnego w Warszawie ,a w konsekwencji tego wyłączenia do rozpoznania sprawy apelacyjnej wyznaczył Sąd Apelacyjny w Białymstoku.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja podlegała oddaleniu

Jak wiadomo podstawę orzeczenia Sądu odwoławczego stosownie do art. 382 k.p.c. stanowi materiał zebrany w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. W niniejszym postępowaniu Sąd Apelacyjny poszerzył materiał dowodowy o tyle, że dopuścił dowód (k. 596 i 593) odpisów dokumentów z akt sprawy Sądu Rejonowego dla Warszawy – Śródmieścia VIII wydział Pracy i Ubezpieczeń akt sprawy VIII P 544/14 (XXI Pa 516/15 SO w Warszawie) tj. pozwu, (k.4-5), odpowiedzi na pozew i pism pozwanego (k. 14-15, 52-53, 114-115, 128-129, 170-173); pism procesowych powódki, w tym apelacji i skargi kasacyjnej (k. 34-35, 43, 88-90, 107-109,121-124,132,146-155); protokołów rozpraw (k. 36-38; 54,91-92, 134) ; wyroków i uzasadnień (k. 93, 95-101; 135, 137-143) – na okoliczności związane dochodzonymi roszczeniami. W sprawie tej Sądy obu instancji oddaliły roszczenia powódki o zapłatę na art. 50.000 zł na podstawie art. w zw. z 415 k.c. i 300 k.p. z tytułu szkód poniesionych w skutek rozwiązania z powódką stosunku pracy oraz ustalenia odpowiedzialności pozwanego na przyszłość. Roszczenia majątkowe w tejże sprawie obejmowały dalej idące roszczenia powódki w zakresie odszkodowania i dotyczyły: ekwiwalentu za urlop, utraconych zarobków w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, utraconej trzynastki, nagrody za pierwsze półrocze, nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Ogólnie rzecz biorąc roszczenia te wykraczały poza zakres odszkodowania w wysokości 3- miesięcznego wygrodzienia zasądzonego w sprawie VIII P 531/11. Aktualnie w sprawie **VIII P 544/14** (XXI Pa 516/15) powódka wniosła skargę kasacyjną.

Uzupełniając nieco ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie zauważyć trzeba, iż w świetle akt sprawy VIII P 531/11, z których Sąd Okręgowy przeprowadził dowód (k.461) powództwo w tej sprawie dotyczącej odwołania powódki od wypowiedzenia zostało przez Sąd Rejonowy oddalone wyrokiem z dnia 4 września 2012r. (k. 192). Sąd Okręgowy w Warszawie na skutek apelacji powódki zmienił ten wyrok na korzyść powódki zasądzając 3-miesięczne odszkodowanie (k. 316 wyrok z dnia 24.01.2014r.). W świetle uzasadnienia tego wyroku u podstaw uwzględnienia powództwa nie legły żadne przyczyny o charakterze mobbingowym, lecz odmienny pogląd prawny Sądu wyższej instancji w zakresie istnienia przyczyny wypowiedzenia. Wypowiedzenia stosunku pracy powódce dokonano w związku planowaną likwidacją etatu, co z kolei związane było ze zmniejszeniem liczby Sądów Okręgowych podlegających SA w W. o SO Płock i SO Ostrołęka. Sąd Rejonowy oddalając powództwo przyjął, iż wypowiedzenie było dopuszczane także w sytuacji, gdy sama likwidacja nastąpiła już rozwiązaniu stosunku pracy, natomiast Sąd Okręgowy wprowadził co da zasady podzielał ten pogląd, to jednak zauważył, iż sama likwidacji etatu zajmowanego przez powódkę nie zależała wyłącznie od pozwanego SA w W. lecz w istocie wymagała decyzji Ministra Sprawiedliwości.

Tak uzupełniony w niniejszej sprawie przez Sąd Apelacyjny materiał dowodowy i

nie prowadzi do odmiennych ustaleń faktycznych w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia – jaki poczynił Sąd Okręgowy w Warszawie. Sąd Apelacyjny w Białymstoku akceptuje zatem co do zasady ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego.

Podniesione w apelacji zarzuty mają charakter procesowy co istotnie wyznacza pole kontroli zaskarżonego wyroku. W utrwalonej judykaturze przyjęto, iż sąd odwoławczy związany jest zarzutami prawa procesowego, za wyjątkiem nieważności postępowania, którą w granicach zaskarżenia winien wziąć pod uwagę z urzędu (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, Nr 6, poz. 55). Ten zakres związania zarzutami procesowymi oznacza, iż sąd drugiej instancji nie może wziąć pod uwagę z urzędu uchybień prawu procesowemu przez sąd pierwszej instancji, choćby miały wpływ na wynik sprawy (por. wyrok SN z dnia 3 czerwca 2015 r. V CSK 550/14).

Odnosząc się zatem do podniesionych w apelacji zarzutów procesowych nie można przyznać racji skarżącej. Podnoszony zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c. mający polegać na dokonaniu jednostronnej oceny dowodów w sposób niewszechstronny i skutkujący niepełną oceną dowodów nie jest zasadny. Na wstępie wypada przypomnieć, iż art. 233 §1 k.p.c. daje sądowi orzekającemu duży margines swobody w ocenie materiału dowodowego, w konsekwencji czego skuteczne podniesienie zarzutu obrazy art. 233 §1 k.p.c. nie jest łatwe. Wynika to przede wszystkim z tego, iż art. 233 §1 k.p.c. zawiera w sobie nie tylko obowiązek sądu dokonania wszechstronnej oceny materiału dowodowego, od którego to obowiązku w zasadzie nie dopuszcza się wyjątków (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002 r. IV CKN 1256/00 lex nr 80267 ; wyrok SN z dnia 26 stycznia 2000 r. III CKN 562/98 (...); postanowienie SN dnia 23 stycznia 2002 r. II CKN 691/99 LEX nr 54339, Prok.i Pr.-wkl. (...)) – lecz przede wszystkim przepis ten daje sądowi prawo do swobodnej, leganie nie narzuconej – oceny tegoż materiału. Z obowiązkiem sądu dokonania wszechstronnej oceny materiału dowodowego koreluje zatem jego uprawnienie do swobodnego wartościowania tych dowodów, i z reguły właśnie to uprawnienie sądu jest w apelacjach negowane, a apelacja wniesiona w niniejszej sprawie nie jest tu wyjątkiem. Jeżeli jednak swobodna ocena dowodów jest prawem sądu orzekającego, to konstruowanie zarzutu wadliwości tej oceny nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnej oceny materiału dowodowego potwierdzającej jej twierdzenie. W tym przypadku powódka wadliwość oceny materiału dowodowego łączy z odmową przyjęcia przez Sąd Okręgowy za podstawę faktyczną orzeczenia jej twierdzeń. Przy czym trzeba zauważyć, iż zasadniczo Sąd Okręgowy nie zanegował prawdziwości wyjaśnień i zeznań powódki, lecz odniósł je do reszty materiału dowodowego i zderzył z prawną regulacją mobbingu, wskazując, iż działania skierowane w stosunku do powódki przez pozwanego (jego pracowników) nie wyczerpywały kodeksowych znamion mobbingu. Możliwość dokonania w sprawie innej oceny dowodów, niż oceny przeprowadzonej przez sąd nie świadczy ani wadliwości oceny dowodów dokonanej przez sąd ani o jej nietrafności. Aby mieć szansę na uwzględnienie zarzut apelacyjny dotyczący obrazy art. 233 §1 k.p.c. winien wyraźnie wskazywać nie tyle alternatywną oceną tych samych dowodów, co wadliwość oceny dokonanej przez sąd orzekający. Wadliwość taka może zaś polegać albo na przekroczeniu granic oceny tych dowodów przez sąd i w efekcie wyprowadzaniu wniosków nie wynikających z materiału dowodowego, albo wniosków jaskrawie sprzecznych z doświadczeniem życiowym, wiedzą, nauką czy logiką, nawet jeżeli materiał dowodowy prima facie uzasadniał ich wyprowadzenie. Wadliwość oceny może też polegać na oparciu się przez sąd jedynie na części materiału dowodowego, a pominięciu jego reszty, która prowadziłaby do innych ustaleń. Sąd Apelacyjny nie dopatrył się w sprawie tak rozumianego naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 233 §1 k.p.c. Sąd Okręgowy w sposób dość obszerny przeanalizował materiał dowodowy i wyprowadził z niego spójne wnioski i poczynił stosowne ustalenia , które nie obrażają ani zasad logiki ani doświadczenia życiowego czy nauki, jak też nie pominął dowodów mających znaczenie przy czynieniu tych ustaleń. Najistotniejszą okolicznością przyjęta przez Sąd Okręgowy za podstawę jego orzeczenia było ustalenie, iż w okolicznościach niniejszej sprawy nie można przyjąć, aby zachowanie pozwanego względem (przede wszystkim dyrektora pozwanego Sądu) miały taki charakter i takie nasilenie aby uprawnionym były przypisanie pozwanemu odpowiedzialności za mobbing. Źródłem całego powstałego konfliktu było powzięcie przez dyrektora Sądu nieformalnej informacji (jak się okazało nieprawdziwej) o dodatkowym zatrudnieniu powódki bez wystąpienia o zgodę przełożonego , co prowadziłoby do naruszenia art. 11 ust .1 i 2 ustawy

z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. 1998 Nr 162 poz. 1125), w myśl których to przepisów urzędnik nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez zgody przełożonego, jak też nie może wykonywać zajęć sprzecznych z obowiązkami urzędnika i podważających zaufanie do sądu lub prokuratury. W świetle niepodważonych, a nawet niespornych w tym zakresie ustaleń Sądu pierwszej instancji podejrzenie dodatkowego zatrudnienia zasugerował niezidentyfikowany pracownik ZUS w związku ze stwierdzeniem nadpłaty składek na koncie powódki. Zdaniem Sądu Apelacyjnego w Białymstoku nie powinno ulegać wątpliwości, iż powzięcie takiej informacji przez dyrektora obligowało go do podjęcia próby wyjaśnienia rzeczywistego stanu rzeczy, skoro wyraźny przepis ustawy zakazywał podejmowania takiego zatrudnienia - bez stosownej zgody. Zaniechanie w tym zakresie rodziłoby po jego stronie uzasadniony zarzut niewłaściwego wykonywania przez niego samego obowiązków pracowniczych. Wbrew zatem twierdzeniom powódki zwrócenie się przez Sąd Apelacyjny do ZUS o stosowną informację (przez Dyrektora , a następnie przez Prezesa Sądu Apelacyjnego w Warszawie) nie było bezprawne, ani nie naruszyło regulacji przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1182 z późn. zm.). Co więcej udzielenie jasnej odpowiedzi przez Oddział ZUS spowodowałaby, że sprawa domniemanego zatrudnienia powódki zostałaby wyśniona jeszcze listopadzie i nie rozrosła się do niepotrzebnego konfliktu, którego była wyłącznym źródłem. Ze zeznań dyrektora J. wynikało, iż początkowo powódka deklarowała złożenia w terminie 3 dni zaświadczenia z ZUS, czego jednak nie uczyniła. Fakt niezłożenia deklarowanego zaświadczenia w powiązaniu z jej nerwową reakcją na uzyskaną informację z ZUS o nieprawidłowościach w zakresie jej składek i sugestią o dodatkowym zatrudnieniu powódki tym bardziej tworzył (w owym czasie) uzasadnione wątpliwości, czy rzeczywiście powódka nie pozostaje w dodatkowym zatrudnieniu.

Okoliczności te upoważniały Sąd Apelacyjny do wystąpienia do ZUS z wnioskiem opartym na art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, który to przepis zezwala na przetwarzania danych osobowych w sytuacji gdy jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. Taką podstawę mógł też stanowić art. 23 ust.1 pkt 5 zgodnie z którym przetwarzanie danych osobowych jest dopuszczalne także w sytuacji, gdy jest to niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego (mającego tu odmienny pogląd niż Sąd pierwszej instancji) pozwany pracodawca miał w tym zakresie zatem 2 podstawy prawne uzasadniające wystąpienie z takim żądaniem :

Pierwszą stanowił art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych w związku art. 11 ust.1 i 2 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. 1998 Nr 162 poz. 1125) zakazującym podejmowania dodatkowego zatrudnienia bez zgody przełożonego, jak też zakazującym wykonywania zajęć sprzecznych z obowiązkami urzędnika i podważających zaufanie do sądu lub prokuratury. Jeżeli bowiem przepis ustawy urzędniczej wyraźnie zakazuje takiej pracy bez stosowanej zgody przełożonego, to pracodawca powiązawszy informację o możliwości wykonywania takiej pracy, która wykazuje cechy uzasadnionego okolicznościami pewnego prawdopodobieństwa - musi mieć narzędzie, aby informację taką w sposób najprostszy zweryfikować. Nie wydaje się przy tym nawet z reguły wystraszające poprzestanie na oświadczeniu pracownika, którego informacja o świadczeniu dodatkowo zatrudnienia dotyczy, zawłaszcza jeżeli deklaracje pracownika w tym zakresie nie dają jednoznacznego, rzeczowego wyjaśnienia sprawy, lecz są źródłem kreowania lub eskalacji nowego konfliktu. Zdaniem Sądu Apelacyjnego na każdą regulację trzeba patrzeć w sposób uwzględniający jej cele oraz traktując ją jako element pewnego systemu, który nie może być sam w sobie sprzeczny. A zatem zakładać należy, że jeżeli ustawodawca dokonał określonej regulacji w jednej ustawie, to nie po to, aby w innym akcie prawnym pozbawić tego regulacje realnego sensu lub znaczenia. Jeżeli zatem pracownik sądu nie może wykonywać dodatkowego zatrudnienia bez zgody przełożonego, to na sądzie (pracodawcy) ciąży obowiązek co najmniej czuwania nad realizacją tego obowiązku. W ramach realizacji tego obowiązku pracodawca nie może ignorować uzyskanych informacji wskazujących czy sugerujących wykonywanie takiego zatrudniania przez pracownika. Uzyskanie zatem wiarygodnej w danym momencie informacji lub choćby uzasadnionego w danych okolicznościach podejrzenia o wykonywaniu dodatkowego zatrudnienia przez pracownika Sądu uprawnia ten Sąd do zwrócenia się do podmiotów mogących

udzielić niezbędnych w tym zakresie informacji. W tym przypadku jasna informacja ZUS, którego pracownik, w świetle ustaleń Sądu Okręgowego sam sugerował dodatkowe zatrudnienie powódki umożliwiłaby weryfikację uprzedniej informacji co do dodatkowego zatrudnienia powódki. Zdaniem Sądu Apelacyjnego przekroczeniem ze strony Sądu w tym zakresie było dopiero występowanie o takie informacje globalnie, cyklicznie, bez istnienia jakichkolwiek okoliczności faktycznych budzących potrzebę wyjaśnienia.

Drugą podstawą do wystąpienia przez pozwanego do ZUS stanowiąc mógł art. 17 ust. 1 w zw. z art. 46 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2015.121 j.t.) wskazujące na posiadany przez pozwanego statusu płatnika, na którym ciąży między innymi obowiązek właściwego naliczenia składek na szeroko rozumienie ubezpieczenia społeczne - w związku art. 23 ust.1 pkt 5 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Bezspornym w sprawie było, iż ZUS wskazał pozwanemu istnienie nadpłaty na koncie powódki i to był pierwotny problem z jakim się pozwany zetknął, a sugerowaną (przez bliżej nieokreślonego pracownika ZUS) przyczyną tego stanu miało być dodatkowe zatrudnienie powódki. Zwrócenie się zatem do ZUS art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych w takich okolicznościach o udzielenie stosownej informacji leżało w zakresie uprawnień i obowiązków płatnika. W tym zakresie Sąd Apelacyjny podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniach wyroków: z dnia 18 października 2011r. III UK 22/11 (OSNAP 2012/21-22/266) oraz z dnia 24 września 2015r. I UK 490/14 (lex nr 1854103) wskazujące na okoliczności, w których uprawnienia płatnika (pracodawcy) w zakresie uzyskania lub ujawniania określonych informacji związanych z wynagrodzeniami pracownika nie musi naruszać ani przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, ani naruszać dóbr osobistych pracownika jak i przepisów ustawy o ochronie danych osobowych.

Niezależnie od powyższego odnotować w tym względzie wypada też, iż w wyroku z dnia 8 maja 2002r. I PKN 267/01 (OSNP 2004 nr 6 poz. 99) SN przyjął np., iż zobowiązanie pracownika zgodnie z postanowieniem regulaminu zapomogi z ZFŚS do złożenia zaświadczenia o zarobkach u innego pracodawcy nie narusza jego dóbr osobistych. W sprawie nie było zatem nawet wykluczone zobowiązanie powódki do złożenia stosownego zaświadczenia z ZUS np. jednoznacznie wskazującego, że zgłoszona jest do ubezpieczeń wyłącznie przez pozwanego. W tym kontekście nie można abstrahować od tego jakim pracodawcą jest pozwany i w konsekwencji jakie obowiązki mają jego wszyscy pracownicy. Sąd jako instytucja publiczna utrzymywana ze środków publicznych i realizująca funkcje publiczne, którą musi cechować niezależność - siłą rzeczy musi kierować się innym, szerszym zakresem uprawnień wobec osób w nim zatrudnionych co jest związane z większym zakresem ograniczeń obowiązujących pracowników tej instytucji. W najszerszym zakresie ograniczania te dotyczą sędziów, których musi cechować przymiot niezawisłości, stąd szereg ograniczeń ustawodawcy dotyczących nie tylko możliwości dodatkowego zatrudnienia sędziów ale również sferze prawa wyborczego, działalności społeczno-politycznej, gospodarczej i.t.d. (por. art. 82-90 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych - Dz. U. z 2015 poz. 133 j.t.). Choć w mniejszym stopniu, to jednak również ograniczenia te, zwłaszcza w sferze możliwości swobodnego zarobkowania dotyczą innych pracowników sądów, w tym takich jak powódka, która w strukturze urzędniczej zajmowała dość istotną wysoką pozycję. Nie da się zaprzeczyć tezie, że wyższej pozycji w hierarchii urzędniczej (podobnie w przypadku sędziów) musi odpowiadać wyższy zakres obowiązków związanych z zachowaniem przejrzystości, której celem jest przede wszystkim budzenia zaufania do sądu w szerokim odbiorze społecznym i budowa jego autorytetu. Z obszernych wyjaśnień powódki i dowodu z przesłuchania w charakterze strony powódki wynika (k. 460-463) w zestawieniu z innymi dowodami, wcale nie pozostającymi w sprzeczności z zeznaniami powódki wynika, iż powódka dotknięta samym podejrzeniem wykonywania dodatkowego zatrudnienia w ogóle nie współpracowała w wyjaśnieniu kwestii domniemanego dodatkowego zatrudnienia. Słusznie Sąd Okręgowy przypisuje jej eskalację konfliktu w tym zakresie, czemu służył też brak powściągliwości w opiniach dyrektora Sądu. Nie można nie zauważyć, iż niektóre tezy podnoszone w zeznaniu powódki w charakterze strony powódki były co najmniej niezrozumiałe, jeżeli wola powódki nie było podgrzania atmosfery i wykazywanie subiektywnego pokrzywdzenia. W szczególności dotyczy to twierdzeń powódki, że strasznie przeżyła podejrzenie wykonywania dodatkowego zatrudnienia, bo myślała, iż być może ktoś inny wykorzystał jej dane w ZUS. Taką wątpliwość mogła z łatwością usunąć w pierwszym dniu po podjęciu wiadomości o podejrzeniu wykonywania dodatkowego zatrudnienia, udając się do ZUS osobiście, lub pisemnie występując o informację dotyczące jej samej jako osoby ubezpieczonej. Sąd Apelacyjny nie kwestionuje tego, iż samo podejrzenie

wykonywania dodatkowego zatrudnienia mogło być dla powódki sytuacją stresującą i nieprzyjemną, ale będąc urzędnikiem sądowym trzeba się cechować pewną istotną odpornością nawet na krytykę, czy akceptować złożenie stosownych wyjaśnień, nie wspominając już o powstrzymaniu się od działań eskalujących konflikt w ramach instytucji, których skutkiem prędzej czy później będzie obniżenie prestiżu instytucji o odbiorze społecznym. Nie zmienia to oczywiście faktu, iż forma i sposób wyjaśnienia problemu przez dyrektora pozwanego Sądu mogły przybrać dużo bardziej przemyślaną, delikatną formę i uwzględnić indywidualną wrażliwość dobrze ocenianego do tej pory i odnajdującego się w zespole pracownika, jakim była powódka.

Nie zmienia to jednak faktu, iż podzielić trzeba stanowisko Sądu Okręgowego, że w sprawie trudno jest mówić o mobbingu bowiem jego kodeksowe znamiona nie zostały wyczerpane, można oczywiście mówić o wytworzeniu się sytuacji konfliktu między dyrektorem sądu a powódką ale konflikt ten nie miał charakter mobbingowego, lecz był ambicjonalno-emocjonalnym sporem, który obojgu wymknął się spod normalnych, akceptowanych ram i żył własnym życiem. Jak wiadomo w świetle **art. 94³**. § 2. k.p. 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. Definicja ta wyczerpuje większość przedstawionych i typowych objawów potwierdzających stosowanie mobbingu w miejscu pracy i, co najważniejsze, kładzie nacisk na fakt, iż nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie. Przyjmuje się, iż długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy, to co najmniej 6 miesięcy. Nie jest to jednak żadna sztywna granica. Czas trwania terroru psychicznego musi być oceniany indywidualnie (wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r. I PK 176/06 - OSNP 2008/5-6/58). "Uporczywość" zachowań pracodawcy wspomniana w przepisie jest z reguły przełożeniem nasilenia złej woli ze strony pracodawcy, który zmierza do zaniżenia samooceny ofiary i wyizolowania jej z zespołu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r. I PK 40/11). Abstrahując już nawet od tego, iż Sąd Apelacyjny nie dopatruje się ani bezprawności ani niewłaściwego postępowania pozwanego w żądaniu przedmiotowej informacji dotyczącej dodatkowego zatrudnienia z ZUS – która rozpoczęła cały konflikt – konflikt ten nie miał cech mobbingu już choćby z uwagi na brak trwałości i uporczywości.

Powódka wskazywała na okres od połowy listopada 2010 r. do 31 lipca 2011r. (ustanie stosunku pracy) kiedy miał być wobec niej stosowany mobbing (k.289), przy czym wypowiedzenia dokonano pismem z dnia 13 maja 2011r. z przyjęciem skróconego na zasadzie art. 36¹ §1 k.p. okresu wypowiedzenia do 2 miesięcy, a w okresie tego wypowiedzenia od 28 czerwca do 29 lipca 2011 r. powódka przebywała na urlopie i wykorzystała 3 dni zwolnienia na poszukiwanie pracy (por. akta osobowe). Tak zdefiniowany okres trwania zachowań pracodawcy nie może być postrzegany jako uporczywy i długotrwały. Trzeba się też wyraźnie zgodzić z Sądem pierwszej instancji, iż oceniając istnienie mobbingu trzeba przyłożyć pewien zobiektywizowany wzorzec wrażliwości pracownika. Nie każde działania subiektywnie odczuwane przez pracownika jako krzywdzące mogą być uznane za mobbing i nie każda sytuacja skutkująca nawet powstaniem rozstroju zdrowia uzasadniać będzie odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy. Słusznie też Sąd Okręgowy wskazał, iż subiektywne poczucie krzywdy powódki nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym w szczególności nie zostało potwierdzone zeznaniami żadnego ze świadków. Zasadnicza akceptacja ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji i istotnych dla rozstrzygnięcia elementów wywodu prawnego wpływa na konstrukcję uzasadnienia Sądu drugiej instancji zwalniając go z powielania podzielanej argumentacji Sądu pierwszej instancji. Wypada zauważyć, iż pogląd taki jest też utrwalony w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w S., który przyjmuje, iż zakres obowiązku podawania uzasadnienia może różnić się w zależności od rodzaju orzeczenia, i musi zostać określony w świetle okoliczności danej sprawy (por. R. T. przeciwko Hiszpanii, 9 grudnia 1994, § 29, Seria (...) nr 303 A; H. B. przeciwko Hiszpanii, 9 grudnia 1994, § 27, Seria (...) nr 303-B; H. i Inni przeciwko Francji, 19 lutego 1998, § 42, (...) 1998-I; oraz G. R. przeciwko Hiszpanii [GC], nr (...), § 26, (...) 1999-I). W sprawach, w których sąd odwoławczy oddala apelację wystarczającym może być jednak nawet samo odwołanie się do uzasadnienia sądu niższej instancji (por. § 59-60 orzeczenia Trybunału z dnia 19 grudnia 1997 H. przeciwko Finlandii; §45 uzasadnienie postanowienia Trybunału z dnia 20 marca 2012 r. D. przeciwko Polsce, skarga nr (...)). Niniejsza sprawa jest dobrym pretekstem do przypomnienia powyższego orzecznictwa.

Reasumując powyższe rozważania wniesiona apelacja okazała się być niezasadną i podlegała oddalaniu na zasadzie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu za drugą instancję orzeczono na zasadzie art. 102 k.p.c. odstępując od obciążenia powódki kosztami zastępstwa za drugą instancję. Zasadą w procesie cywilnym jest, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (art. 98 § 1 k.p.c.). Tylko w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej część kosztów procesu albo nie obciążać jej w ogóle kosztami (art. 102 k.p.c.). W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się stosowanie art. 102 k.p.c., gdy strona przegrywająca znajduje się w ciężkiej sytuacji majątkowej, a wytaczając powództwo była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia, natomiast strona przegrywająca korzystała ze stałej obsługi prawnej i nie poniosła dodatkowych nakładów na prowadzenie procesu (wyrok SN z dnia 17 listopada 1972 r., I PR 423/72, OSNCP 1973, nr 7-8, poz. 138). W niniejszej sprawie stosując wspomnianą regulację art. 102 k.p.c. Sąd Apelacyjny miał na względzie subiektywne poczucie krzywdy powódki, którą niesłusznie łączyła ona z mobbingiem. Nie bez znaczenia w zakresie odstąpienia od obciążania powódki kosztami procesu było też to, iż jest ona obecnie emerytką, której dochody uległy istotnemu zmniejszeniu w porównaniu z okresem, kiedy pozostawała w stosunku pracy.