

Sygn.akt III APa 11/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2012r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Władysława Prusator-Kaluźna

Sędziowie: SA Maria Jolanta Kazberuk

SO del. Marzanna Rogowska (spr.)

Protokolant: Edyta Katarzyna Radziwońska

po rozpoznaniu w dniu 7 listopada 2012 r. w Białymstoku

sprawy z powództwa B. R.

przeciwko (...) S.A. w G.

o zapłatę 80.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem

na skutek apelacji powódki B. R.

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łomży III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 9 sierpnia 2012 r. sygn. akt III P 5/12

oddala apelację.

Sygn. akt III APa 11/12

UZASADNIENIE

Powódka B. R. wystąpiła wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w G. kwoty 80.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z utratą zdrowia wskutek mobbingu doświadczonego od pracodawcy oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w G. wnosila o oddalenie powództwa w całości, a także o obciążenie powódki kosztami postępowania według norm przepisanych. Podnosiła ona, że opisywane przez powódkę zdarzenia albo nie wyczerpywały normatywnych przesłanek mobbingu albo w ogóle nie dowodzą, by działania mobbingowe pracodawcy wobec B. R. miały kiedykolwiek miejsce.

Sąd Okręgowy w Łomży wyrokiem z dnia 09 sierpnia 2012 roku w sprawie III P 5/12 oddalił powództwo B. R. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w G. /pkt I/, zasądził od powódki na rzecz pozwanej spółki kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie /pkt II/ oraz zasądził od Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Łomży – na rzecz radcy prawnego A. F. tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu kwotę 1.660,50 zł, w tym 310,50 zł podatku od towarów i usług /pkt III/.

Rozstrzygnięcie to Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i ocenie prawnej:

Powódka B. R. od 2.04.2007 r. do 31.08.2010 r. była zatrudniona w (...) S.A. w G. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony na stanowisku: pracownika biura obsługi klienta, pracownika ewidencji wpłat i rozliczeń, a ostatnio jako p.o. koordynatora salonu firmowego. Wraz z kolejnymi umowami oraz ze zmianą stanowiska pracy powódka otrzymywała wyższe wynagrodzenie. Pismem z 17.08.2010 r. pracodawca poinformował powódkę o nie przedłużeniu umowy o pracę. Powyższe okoliczności Sąd I instancji ustalił na podstawie akt osobowych dot. powódki.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy, oceniając tak ustalone okoliczności, wskazał, że istota sporu w sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy u pozwanego jako pracodawcy faktycznie miały miejsce zdarzenia opisywane przez powódkę oraz czy należy je zakwalifikować jako mobbing, który uzasadniałby zasądzenia na rzecz powódki zadośćuczynienia. Zgodnie bowiem z przywołanym przez Sąd I instancji art. 94³ § 2 kp, mobbing oznacza działania lub zaniechania 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 pracowników. W § 1 powołanego przepisu na pracodawcę nałożono obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, zaś w § 3 pracownikowi przyznano prawo dochodzenia od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę w sytuacji wywołania przez mobbing rozstroju zdrowia. Sąd I instancji przywołał też stanowisko Sądu Apelacyjnego w Poznaniu (wyrok z dnia 22.09.2005 roku, III APa 60/05, Lex nr 215691), zgodnie z którym do uznania określonego zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być oceniane za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 kp. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Sąd Okręgowy podkreślił również, że w sprawach o mobbing w zakresie ciężaru dowodu obowiązują ogólne reguły dotyczące procesu, tj. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Oznacza to, że na powódce ciążył obowiązek wykazania wystąpienia łącznie wszystkich przesłanek mobbingu. Dopiero wykazanie przez powódkę okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na zarzutach, pozwoliłyby w sprawie na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (por. wyrok Sądy Najwyższego z 24.05.2005 r. II PK 33/2005, PiZS Nr 7/2006/35).

W świetle cytowanych regulacji i powyższych rozważań Sąd I instancji stwierdził, że zarzuty powódki stosowania wobec niej mobbingu były nieuzasadnione. Sąd Okręgowy zaznaczył, iż pisma procesowe oraz informacyjne wyjaśnienia zawierające obszerną ocenę powódki co do charakteru działań pracodawcy wobec niej i innych pracowników, polityki zakładu pracy oraz panującej atmosfery oraz powoływane przykłady na okoliczność, iż noszą one znamiona mobbingu, nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd Okręgowy podkreślił, iż zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, tj. A. J., A. Ś., A. T., P. H., E. K., A. O., B. R., M. P., R. G. i J. D. dowiodły, że w pracy panowała dobra i przyjazna atmosfera, zaś pomiędzy pracownikami, a kierownictwem panowały poprawne relacje. Z zeznań tych świadków wynikało, że nikt – w tym powódka – nie zgłaszał skarg na stosunek bezpośrednich przełożonych do pracowników, nakładanych obowiązków, stawianych wymagań, warunków socjalnych, czy naruszania przez pracodawcę przepisów prawa pracy z zakresu norm i czasu pracy. Żadna ze składających w sprawie zeznania osób nie była świadkiem wrogich zachowań R. W. i G. R. wobec powódki, nie była też świadkiem przymuszania powódki do wykonywania obowiązków, zastraszania, czy zgłaszania uwag co do jej pracy. Świadek A. Ś. potwierdziła, że powódka była dobrym pracownikiem, dobrze wykonywała swoje obowiązki i według oceny świadka nagrodą dla niej było, gdy została koordynatorem. Świadek zeznała, że prawdą jest, iż powódka miała dużo pracy i mogła się nie wyrabiać, ale nie dlatego, że ktoś ją do tego zmuszał. Przyjęła na siebie dużo obowiązków, ale świadek nie wie co było tego przyczyną. Świadek wskazała, że można było powiedzieć przełożonym o nadmiarze obowiązków. Panujące stosunki sprawiały, że otwarcie można było mówić

o pracy. Zgodnie z zeznaniami świadka J. D., powódka sprawiała wrażenie osoby zaradnej i potrafiącej radzić sobie z problemami w pracy, których nie brakowało. Świadkowie, którzy w świetle twierdzeń powódki zostali w sposób nagły i nieuczciwy zmuszeniu do odejścia z pracy z dnia na dzień, zaprzeczyli takiej okoliczności. Świadek A. J. zeznała, iż odeszła z pracy, bowiem korzystniejsze dla niej było przejście na świadczenie przedemerytalne, a świadek R. G. podniósł, że zwolnienie A. J. związane było z likwidacją statusu zakładu pracy chronionej. Świadek A. T. wprost wskazała, iż odeszła, gdyż znalazła lepiej płatną pracę, osobisty powód do zrezygnowania z pracy podniosła również świadek E. K.. Zdaniem Sądu za przejaw mobbingu nie sposób też uznać nawiązywania z powódką stosunku pracy na podstawie umowy na czas określony. Jak zeznała świadek A. D., wynikało to z ogólnej polityki firmy, co odnosiło się również do przeprowadzania przez pracodawcę okresowych ocen pracowników.

Reasumując Sąd Okręgowy stwierdził, iż świadkowie złożyli zeznania niekorzystne dla B. R. w tym znaczeniu, że nie potwierdzili dopuszczenia się przez kogokolwiek zachowań mobbingowych wobec powódki. Zeznaniami powołanych świadków nie sposób było odmówić wiarygodności. Świadcami byli bowiem nie tylko pracownicy strony pozwanej, ale także byli pracownicy oraz osoby świadczące na rzecz pozwanego usługi. Zeznania te w ocenie Sądu Okręgowego nie budziły wątpliwości i zostały uznane za szczere i jednoznaczne, a także za spójne w odniesieniu do sytuacji, kiedy dotyczą tych samych sytuacji czy zdarzeń.

Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, że prezentowane przez powódkę stanowisko stanowi jedynie jej subiektywne odczucie, które nie znajduje żadnego potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Zaś samo przeświadczenie powódki i poczucie pokrzywdzenia nie może stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności za mobbing.

Takie stwierdzenie doprowadziło z kolei Sąd I instancji do wniosku, że zbędne były ustalenia dotyczące ewentualnego rozstroju zdrowia powódki. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy powództwo oddalił.

O kosztach zastępstwa prawnego Sąd Okręgowy orzekł przy zastosowaniu art. 102 kpc. Zdaniem Sądu, trudna sytuacja majątkowa powódki, która jest osobą bezrobotną, oraz jej sytuacja zdrowotna uzasadniają nałożenie na nią poniesienia powyższych kosztów jedynie w połowie wysokości stawki minimalnej wynikającej z § 6 pkt 6 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2002 r., Nr 163, poz. 1349 ze zm.). O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu na podstawie 6 pkt 6 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 i w zw. z § 2 ust 21 i 3 wyżej powołanego rozporządzenia.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka – B. R.. Zaskarżając wyrok w punkcie I i II zakwestionowała go w dwóch kwestiach.

Po pierwsze wskazała, iż zasądzenie od niej na rzecz pozwanej spółki kwoty 1.350 zł było niesprawiedliwe biorąc pod uwagę jej stan zdrowia, sytuację finansową oraz fakt, że powódka była osobą nękaną przez pracodawcę, co udowodniła dokumentacją i zeznaniami świadków.

Po drugie, powódka podnosiła, iż „zmieniła tytuł powództwa” i zmniejszyła kwotę roszczeniową z 80.000 zł do 50.000 zł, gdyż w trakcie postępowania nastąpiła zmiana okoliczności, a świadkowie potwierdzili fakt bardzo trudnych warunków do pracy dotyczących ciasnego lokalu bez magazynu na urządzenia abonenckie oraz fakt obciążania powódki ogromną liczbą obowiązków, wskutek czego gdziekolwiek powódka by się nie ruszyła, biuro było zastawione sprzętem. Nękanie jej osoby przez obarczanie jej coraz większą ilością pracy oraz tragiczne warunki zatrudnienia doprowadziły do zmniejszenia odporności jej organizmu, co skutkowało do dziś poważnymi problemami zdrowotnymi włącznie z ograniczoną ruchomością.

Wskazując na powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku, uchylene jego punktu drugiego, zmianę tytułu powództwa z „zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu

i dyskryminacji w miejscu pracy” na „zadośćuczynienie za doznany uszczerbek na zdrowiu w miejscu pracy” oraz zmniejszenie kwoty roszczeniowej do 50.000 zł.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Apelacyjny aprobuje i przyjmuje za własne. Także dokonana ocena prawna nie nasuwa żadnych zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, iż Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym zwłaszcza przesłuchanych w toku postępowania świadków. Wskutek dokonanej oceny Sąd ten właściwie przyjął, iż stanowisko powódki odnośnie rzekomego nękania jej przez pracodawcę, złej atmosfery panującej w zakładzie pracy i innych okoliczności opisywanych przez B. R. – nie znalazły w owym materiale żadnego potwierdzenia. Co więcej, Sąd Okręgowy słusznie też wyeksponował fakt, iż wspomnianymi wyżej świadkami pozostawali nie tylko aktualni pracownicy pozwanego pracodawcy, ale także osoby, które nie są już zatrudnione w spółce (...) bądź też osoby świadczące jedynie na rzecz pozwanego usługi jako pracodawcy. O ile zatem rzeczywiście część składanych w toku postępowania zeznań mogła być motywowana chęcią utrzymania istniejącego angażu, o tyle nie sposób tego powiedzieć o osobach takich jak A. J., A. T. czy E. K., których nie łączy już z pozwanym stosunek pracy i będąca jego konsekwencją podległość służbowa. Świadkowie ci, nawiasem mówiąc zawnioskowani przez samą powódkę, również nie potwierdzili podnoszonych przez nią w pozwie okoliczności faktycznych. Wręcz przeciwnie, o swoim byłym pracodawcy wypowiadali się w tonie pozytywnym, a przy tym stanowczo zaprzeczyli, by zakończenie stosunku pracy odbyło się w sposób budzący ich jakiegokolwiek zastrzeżenia. Relacje tych osób, nie mających żadnych przyczyn, by rozmijać się z prawdą, bardzo znacząco wpłynęły na ocenę wiarygodności zeznań pozostałych świadków. Ich wymowa nie pozostawiała zaś wątpliwości co do braku jakichkolwiek przesłanek świadczących o celowym nękanii powódki przez pracodawcę. Przyznawali oni, iż praca była ciężka i nie brakowało w niej problemów, z tym, że raczej na linii pracownicy – klienci niż w relacjach między pracownikami, a pracodawcą. Dzięki dobrej atmosferze w pracy i przy niemałym udziale powódki problemy te udawało się rozwiązywać. Łącznie zeznania te tworzą zatem spójny i wzajemnie uzupełniający się obraz sytuacji. Wartym zauważenia jest, iż spośród licznie przesłuchanych w toku procesu świadków nie było ani jednego, który potwierdziłby opisywane przez B. R. zdarzenia. Mając zaś na uwadze poczynione wyżej uwagi należy uznać te zeznania za całkowicie wiarygodne, tak jak prawidłowo uczynił to Sąd Okręgowy. Sąd ten słusznie też uznał w konsekwencji, że prezentowane przez powódkę stanowisko stanowi wyłącznie jej osobiste, subiektywne odczucie. Mimo licznie wnoszonych przez powódkę zastrzeżeń co do relacji poszczególnych świadków, nie da się zdaniem Sądu Apelacyjnego przyjąć, iż wymowa owych zeznań była inna aniżeli przyjęta przez Sąd I instancji. Tym samym zastrzeżenia te należało potraktować wyłącznie w kategorii polemiki ze wspomnianymi wyżej relacjami. Sąd Apelacyjny podziela zatem w całości ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Okręgowy, podobnie jak ocenę materiału dowodowego dokonaną przez ten Sąd, nie stwierdzając przy tym żadnych błędów i pominięć w tym zakresie.

Należy również zauważyć, że Sąd I instancji dokonał właściwej wykładni przepisu art. 94³ § 2 kp, zgodnie z którym mobbing oznacza działania lub zaniechania 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 pracowników, przy czym w myśl § 1 tego przepisu na pracodawcę nałożono obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, zaś w § 3 pracownikowi przyznano prawo dochodzenia od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznany uszczerbek w sytuacji wywołania przez mobbing rozstroju zdrowia.

W apelacji powódka wskazywała wprawdzie na zmianę tytułu powództwa z „zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy” na „zadośćuczynienia za doznany uszczerbek na zdrowiu w miejscu pracy”, niemniej jednak z treści owej apelacji wynika, iż uszczerbek ten miał powstać wskutek mobbingu pracodawcy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ulega zaś wątpliwości, iż – tak jak to przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 roku – ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu doprowadzenie i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach /sygn. II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9–10, poz. 114/. Jednocześnie zgodnie ze podzielanym przez Sąd Apelacyjny stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 października 2007 roku, z definicji mobbingu wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia) /sygn. II PK 31/07, OSNP 2008, nr 11–12, poz. 312/. Innymi słowy zatem, Sąd I instancji prawidłowo przyjął, iż do uznania określonego zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może zostać uznane za wywołujące jeden ze skutków wymienionych w art. 94³ § 2 kp, przy czym ciężar wykazania wszystkich przesłanek mobbingu spoczywał na powódce. Jednocześnie w świetle uwag poczynionych wyżej na tle ustalonego w sprawie stanu faktycznego należy zdaniem Sądu Apelacyjnego podzielić w całej rozciągłości stanowisko Sądu Okręgowego, iż opisywane przez nią okoliczności nie stanowią mobbingu, lecz jedynie jej subiektywne odczucia, nie znajdujące potwierdzenia w materiale dowodowym. Jest bowiem oczywistym, iż trudne warunki lokalowe nie wynikały z umyślnego działania pozwanego pracodawcy, lecz były skutkiem przejęcia pomieszczeń po zakładzie pracy chronionej i w równym stopniu dotyczyły wszystkich pracowników (...) placówki, a nie tylko powódki. Uwaga ta w równym stopniu odnosi się do stosowanej przez pozwanego procedury kontroli jakości obsługi klienta /procedura „tajemniczego klienta” czy motywowania pracowników do zwiększenia wysiłków wobec utraty dużej ilości abonentów. W żadnym z tych przypadków nie można w ocenie Sądu Apelacyjnego stwierdzić, by odnosiły się one wyłącznie do powódki i miały na celu wywołanie jednego ze skutków opisywanych w cytowanej wyżej regulacji. W konsekwencji należy podzielić wniosek Sądu I instancji, iż przesłanki mobbingu nie zostały przez B. R. udowodnione.

Jednocześnie Sąd Apelacyjny podzielił też stanowisko Sądu Okręgowego odnośnie zwrotu przez powódkę kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej. Należy zauważyć, iż przywoływane przez powódkę zwolnienie od kosztów sądowych zostało jej przyznane wyłącznie na czas trwania procesu, a przy tym nie obejmowało ono kosztów zastępstwa procesowego, stanowiących – obok wspomnianych kosztów sądowych – część kosztów procesu. Jednocześnie nie sposób też pominąć, iż B. R. przegrała proces, stąd też co do zasady ciążył na niej obowiązek zwrotu przeciwnikowi całości kosztów procesu, a zatem także kosztów zastępstwa procesowego. Sąd Okręgowy prawidłowo odwołał się do stawki minimalnej wynikającej z § 6 pkt 6 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2002 r., Nr 163, poz. 1349 ze zm.), która jednakże w całości stanowi kwotę 2.700 zł. Co do zasady taką też kwotę należało zasądzić od powódki na rzecz pozwanej spółki. Sąd I instancji słusznie jednak zastosował art. 102 kpc i zmniejszył ową kwotę o połowę – do 1.350 zł z uwagi na trudną sytuację materialną i zdrowotną powódki. Sąd Apelacyjny stanowisko to podziela, nie znajdując wszelko podstaw do całkowitej rezygnacji z obciążania B. R. kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego uznając, iż strona przygotowująca się do postępowania sądowego winna też przygotować się do niego – przynajmniej częściowo – od strony finansowej.

W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny oddalił apelację powódki na podstawie art. 385 kpc, jako nieuzasadnioną.