

Sygn. akt VI Pa 118/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2014 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Aleksandra Mitros
Sędziowie:	SSO Monika Miller-Młyńska (spr.) SSR del. Wioletta Witkowska - Kowalczyk
Protokolant:	sekr.sądowy Renata Sekinda

po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2014 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa S. B.

przeciwko Z. B.

o ustalenie i odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda S. B. od wyroku Sądu Rejonowego w Stargardzie Szczecińskim z dnia 13 sierpnia 2013 roku sygn. akt IV P 143/11

I. oddala apelację;

II. zasądza od S. B. na rzecz Z. B. kwotę 900 (dziewięciuset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

W toku procesu, jaki toczył się przed Sądem Rejonowym w Stargardzie Szczecińskim S. B. w pozwie złożonym przeciwko Z. B. domagał się ustalenia, że w miejscu pracy stosowany był mobbing i że pozwany nie przeciwdziałał stosowaniu wobec niego mobbingu. W związku z powyższym domagał się zasądzenia na swoją rzecz z tego tytułu odszkodowania w kwocie 49.999 złotych.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 13 sierpnia 2013 roku Sąd Rejonowy w Stargardzie Szczecińskim (w sprawie o sygn. akt IV P 143/11) oddalił powództwo S. B. oraz zasądził od niego na rzecz Z. B. kwotę 1.860 złotych tytułem kosztów procesu.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych:

powód został zatrudniony u pozwanego w dniu 21 maja 2007 roku w pełnym wymiarze czasowym, na stanowisku informatyka. Od 1 września 2007 roku zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Sąd ustalił nadto, że pozwany jest osobą wybuchową, która zbyt emocjonalnie podchodzi do niektórych spraw. W pracy była nerwowa atmosfera. Pozwany zwracał się do powoda „S., S.”. Powód i pozwany rozmawiając ze sobą używali wulgaryzmów. Zdarzało się, że rano pracownicy pozwanego, w tym powód, oglądali filmy pornograficzne.

Sąd Rejonowy ustalił również, że na terenie zakładu pracy należącego do pozwanego w 2009 roku odbyła się impreza z okazji urodzenia się dziecka jednego z pracowników. Zarówno powód, jak i pozwany pili na tym spotkaniu alkohol, powód pił wódkę bezpośrednio z butelki, było widać, że jest pod znacznym wpływem alkoholu, chciał wsiąść do samochodu i odjechać, pozwany mu nie pozwolił i powiedział aby schować mu kluczyki, powód został odwieziony taksówką do domu, po czym wrócił na imprezę. Po tej imprezie powód kupił pozwanemu w ramach przeprosin wódkę.

Od 16 maja 2009 roku do 20 maja 2009 roku powód przebywał w szpitalu z powodu złamania trzonów kości podudzia prawego i stłuczenia palca ręki prawej.

Zdarzyło się, że pozwany wezwał pracujących u niego mężczyzn do toalety i używając wulgaryzmów spytał kto zanieczyszcza toaletę.

Zdarzało się, że w czasie zatrudnienia u pozwanego powód pracował poza siedzibą firmy, tj. w B., gdzie instalował sieć komputerową i z drugim pracownikiem pozwanego podłączał rozdzielnię internetową. Powód jeździł do B. samochodem służbowym. Powód skarżył się współpracownikowi, że za mało dostał za tę pracę. Prace te miał wykonywać G. R., sporządził ich wycenę ale powód powiedział, że on je wykona. Powód również instalował w B. antenę na dachu.

W dniu 25 lutego 2011 roku pozwany przedłożył pracownicy powoda D. W. pismo skierowane do pracodawcy, w którym wskazał, że wypowiada w trybie natychmiastowym umowę o pracę. Podał w nim, że pracodawca połamano mu nogę, zmusza pod groźbą pobicia do instalowania nielegalnego oprogramowania, łamie przepisy prawa pracy i prawa w stosunku do swoich pracowników, zanieczyszcza środowisko przez zakopywanie różnych odpadów chemicznych, mobbinguje oraz poniża swoich pracowników, wykorzystuje swoje stanowisko. Kiedy pozwany po złożeniu tego pisma wychodził, powód próbował go zatrzymać, mówił „S. zaczekaj”, pozwany odpowiedział „Z chamami nie rozmawiam”. Pozwany wyszedł za powodem, chciał go zatrzymać.

Po odejściu powoda z firmy pozwanego, nie działało w pozwanym zakładzie pracy oprogramowanie komputerowe, nie można było zarządzać serwerem, nikt nie znał haseł dostępu do systemu. Powód i pozwany korespondowali ze sobą drogą telefoniczną.

Ponadto Sąd I instancji ustalił, że w kwietniu 2011 roku odbyła się u pozwanego kontrola przeprowadzona przez (...) Wojewódzkiego Inspektora Ochrony Środowiska. Stwierdzono nieprawidłowości polegające na m.in. magazynowaniu odpadów w miejscu niezabezpieczonym przed dostępem osób trzecich, spalanie odpadów poza spalarniami brak pojemnika na odpady komunalne, prowadzenie w 2009 roku i 2010 roku zbierania odpadów opakowań bez wpisu do rejestru starosty. Decyzjami z 30 czerwca 2011 roku wymierzono pozwanemu kary po 5000 złotych za niezgłoszenie do rejestru, o którym mowa w art. 33 ust. 5 ustawy o odpadach i za wytwarzanie odpadów. Kontrola odbyła się wskutek doniesienia złożonego przez powoda.

Sąd ustalił też, że postanowieniem z 17 czerwca 2011 roku, wydanym w sprawie 1Ds 479/11, umorzono postępowanie w sprawie:

I. kierowania w dniu 25.02.2011 r. w S. gróźb bezprawnych pod adresem S. B., które to groźby wzbudziły uzasadnioną obawę że zostaną spełnione, tj. o czyn z art. 190 § 1 k.k. - wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie jego popełnienia,

II. spowodowania w dniu 15.05.2009 r. w S. przy ul. (...) naruszenia czynności ciała u S. B. w postaci złamania trzonów kości podudzia prawego oraz stłuczenia palca II ręki prawej trwającej powyżej dni siedmiu, tj. o czyn z art. 157 § 1 k.k. - wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie jego popełnienia,

III. w okresie od września 2010 r. do 27.04.2011 r. w B.w celu osiągnięcia korzyści majątkowej używania na własne potrzeby niedozwolonego urządzenia typu „spliter” w ten sposób, iż w skrzynce telekomunikacyjnej zamontował „spliter”, co umożliwiło rozdzielanie sygnału na dowolną ilość odbiorników w domu i odbiór kanałów bez uiszczenia stosownego abonamentu, działając tym samym na szkodę (...)spółka z o.o. w W., tj. o czyn z art. 7 pkt 2 ustawy z dnia 05.07.2002 r. o ochronie niektórych usług świadczonych drogą elektroniczną opartych lub polegających na dostępie warunkowym - na podstawie art. 17 § 1 pkt 2 k.p.k., wobec braku ustawowych znamion czynu zabronionego,

IV. w okresie od stycznia 2008 r. do grudnia 2010 r. w S. przy ul. (...) zanieczyszczenia ziemi substancją chemiczną w ilości takiej, która mogła zagrozić życiu lub zdrowiu wielu osób lub spowodować zniszczenie w świecie roślinnym lub zwierzęcym w znacznych rozmiarach, tj. o czyn z art. 182 § 1 k.k. - wobec stwierdzenia, że czynu nie popełniono,

V. w okresie od maja 2007 r. do 25 lutego 2011 r. w S. przy ul. (...) w celu osiągnięcia korzyści majątkowej uzyskania bez zgody osoby uprawnionej, cudzych programów komputerowych w postaci systemu operacyjnego W., (...), A., (...), C. (...), A. (...) i (...), tj. o czyn z art. 278 § 1 k.k. - wobec braku znamion czynu zabronionego.

Dochodzenia w tych sprawach wszczęte były wskutek zawiadomienia złożonego przez S. B..

Przechodząc do rozważań merytorycznych Sąd Rejonowy przywołał treść przepisu art. 94³ § 2 k.p. oraz wskazał, że zgodnie z ogólnymi regułami dowodowymi, jeśli pracownik zarzuca pracodawcy, że stosował wobec niego mobbing, to musi wykazać przed sądem okoliczności potwierdzające występowanie tego zjawiska. Odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy wskazał również, że nie są mobbingiem w sensie prawnym jednorazowe akty przemocy, wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, niezależne od zachowań zewnętrznych, uzasadniona krytyka przez pracodawcę, konflikty w miejscu pracy, które są otwarte i występuje w nich równorzędność podmiotów - nie ma ofiary, niegrzeczne zachowanie pracodawcy, wykorzystywanie fachowości pracownika, zła organizacja pracy powodująca duże natężenie pracy w pewnych okresach, brak zastępcy na stanowisku. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach.

Przechodząc do dalszych rozważań Sąd Rejonowy stwierdził, że w niniejszym stanie faktycznym nie zaistniał mobbing. Wskazał, że nie zostało udowodnione, aby do złamania nogi u powoda doszło na imprezie firmowej w wyniku kopnięcia przez pozwanego, jak podaje powód. Zwrócił uwagę, że z korespondujących ze sobą zeznań świadków B. Z., D. W., J. S. wynika, że na imprezie tej pito alkohol, powód będąc pod wpływem alkoholu chciał prowadzić samochód, pozwany nie chciał mu na to pozwolić i kazał zabrać mu kluczyki. Zdaniem Sądu Rejonowego, nawet jeśli skutek jakiejś szarpaniny między stronami doszło do złamania nogi u powoda, to nie jest to jednoznaczne z tym, że nastąpiło to wskutek bezpośredniego, celowego zachowania pozwanego, który w ten sposób chciał poniżyć, ośmieszyć powoda czy wyeliminować go z zespołu współpracowników. Zachowanie pozwanego wskazuje natomiast, że troszczył się o powoda, skoro nie pozwalał mu na prowadzenie samochodu pod wpływem alkoholu. Okoliczność ta wynika z zeznań pozwanego, których powód nie kwestionował.

W ocenie Sądu I instancji nie dowodziły również mobbingu załączone do sprawy wiadomości tekstowe. Wskazał, że z ich treści nie wynika, aby pozwany nękał czy zastraszal powoda, w czasie kiedy był jego pracownikiem. Wiadomości tekstowe nie zawierają żadnych gróźb, które mogłyby spowodować u powoda uzasadnioną obawę przed pozwanym. Wynika z nich natomiast, że strony zwracały się do siebie w sposób niedopuszczalny, wulgarny.

Odnosząc się do zarzutu powoda, że pozwany zmuszał go do instalowania nielegalnego oprogramowania, Sąd Rejonowy stwierdził, że powód w żaden sposób tego nie udowodnił. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda, że pozwany groził mu pobiciem argumentując, że z zeznań świadków nie wynika, aby powód w jakikolwiek sposób był do czegośkolwiek zmuszany. W tych okolicznościach Sąd uznał dopuszczenie dowodu z opinii biegłego informatyka na okoliczność, czy złożony przez powoda dysk dowodzi istnienia u pozwanego nielegalnego oprogramowania, za zbędne, gdyż samo wykazanie że oprogramowanie było nielegalne nie wskazuje, aby powód był do jego instalowania zmuszany.

Również zdarzenie związane z wezwaniem przez pozwanego pracowników do toalety i zwracaniem im przy użyciu wulgarnych słów uwagi, że pozostawiają zanieczyszczoną toaletę, nie zostało uznane przez Sąd Rejonowy za przejaw mobbingu. Wskazał w tym zakresie, że celem pracodawcy nie było poniżenie czy ośmieszenie pracowników, tylko zwrócenie im uwagi aby pozostawiali po sobie czyste miejsce. Nie zmienia tej oceny to, że pozwany używał wówczas wulgarnych słów, choć niewątpliwie wskazuje na jego niekulturalne zachowanie. Jest to niewystarczające do przyjęcia, że miał miejsce mobbing. Poza tym nie wynika z materiału dowodowego, aby pozwany swoje uwagi kierował imiennie do powoda.

Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że powód nie udowodnił również, aby w dniu kiedy złożył wypowiedzenie, pozwany chciał go pobić. Okoliczność ta nie została potwierdzona przez świadków. Jak stwierdził też w dalszej części uzasadnienia skarżonego wyroku, nie jest przejawem mobbingu zlecenie przez pozwanego pracy powodowi poza siedzibą firmy, m.in. w domu pozwanego. Z materiału dowodowego wynika, że powód jeździł do tej pracy służbowym samochodem, za pracę tę otrzymywał wynagrodzenie. To, że według powoda było ono za niskie, nie wskazuje na mobbing. Sąd zwrócił też uwagę, że z zeznań powoda wynika, że nie wykonywał prac, których nie chciał wykonywać, wobec czego twierdzenia powoda, że był zmuszany do wykonywania prac, do których nie miał uprawnień, które były zagrożeniem dla jego zdrowia lub życia, nie zasługiwały na wiarę.

W ocenie Sądu Rejonowego nie było również mobbingiem opowiadanie przez pozwanego „świńskich” kawałów. Powód nie wykazał, na czym miało polegać w związku z tym jego ośmieszenie, poniżanie. Zaznaczył, że materiał dowodowy nie wskazuje też, aby pozwany podważał kompetencje powoda, mówił że nie zna się na zasadach licencjonowania, groził że go pobije, zaczął dymem papierosowym, wyzywał go, ubliżał mu. Wskazał, że z zeznań B. Z., M. C. oraz A. P. wynika, że pozwany jest osobą wybuchową, atmosfera w zakładzie pracy była nerwowa, niemniej jednak nie jest to jednoznaczne z tym, że pozwany mobbingował pracowników. W piśmiennictwie przyjmuje się, że mobbing to coś więcej niż tylko zła atmosfera w pracy, okazjonalnie niesprawiedliwe traktowanie, czy złośliwa plotka.

Za oczywiste uznał Sąd Rejonowy także to, że nie jest przejawem mobbingu naruszenie przez pozwanego ustawy o odpadach.

Z tych wszystkich względów Sąd Rejonowy oddalił powództwo o odszkodowanie.

Odnosząc się natomiast do kwestii zasadności powództwa o ustalenie, Sąd Rejonowy podkreślił, że na rozprawie w dniu 8 sierpnia 2013 roku powód stwierdził, że „to ustalenie jest mu potrzebne po to, aby było”. Mając na uwadze powyższe, Sąd doszedł do przekonania, że powód nie wykazał interesu prawnego w domaganiu się ustalenia mobbingu oraz że powództwo jego również i w tym zakresie należało oddalić.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uznał za zbędne badanie zasadności wysokości żądanego przez powoda odszkodowania.

Jako podstawę prawną rozstrzygnięcia o kosztach procesu Sąd Rejonowy wskazał art. 98 § 1 i 2 k.p.c.

Od powyższego wyroku wniósł **apelację** powód, zaskarżając wyrok w całości oraz zarzucając mu:

- naruszenie przepisów postępowania poprzez pominięcie przez Sąd zgłaszanych przez niego wniosków dowodowych, a w konsekwencji błędne ustalenie stanu faktycznego,

- niekompletne protokołowanie zeznań świadków (nawet pomimo upomnienia się o to), w tym brak protokołowania jednoznacznej gestykulacji świadków.

Mając na uwadze powyższe powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji powód podniósł, że zaskarżony wyrok został wydany na podstawie wybiórczej oceny materiału dowodowego, a Sąd Rejonowy dał wiarę tym zeznaniom, które były dla niego niekorzystne oraz często nadinterpretowywał pewne sytuacje faktyczne, które nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Jak stwierdził, był zatrudniony na stanowisku informatyka w firmie pozwanego, która zgodnie z wpisem do ewidencji działalności gospodarczej prowadziła działalność w S. przy ul. (...). Tam też i nigdzie indziej miał wykonywać swoją pracę. Jego zdaniem pozwany jest nie tylko osobą wybuchową, ale również nieobliczalną. Zarzucił nadto, że nie mają pokrycia w rzeczywistości ustalenia Sądu Rejonowego, że powód i pozwany używali w stosunku do siebie wulgaryzmów. Wskazał, że załączone do akt sprawy nagranie pochodzi z imprezy, na której była spożywana duża ilość alkoholu. Na imprezie tej pozwany wykręcił mu rękę i spowodował obrażenia palca oraz połamał mu nogę w części, w której bardzo łatwo jest ją połamać. Powód, jak twierdzi, został przez pozwanego napadnięty. Strona pozwana nie udowodniła, aby przez cały okres zatrudnienia używał w stosunku do pozwanego słów powszechnie uznawanych za obraźliwe. Nie potwierdzają tego również świadkowie.

Jak stwierdził powód, faktem jest że pracownicy oglądali formy porno w czasie pracy, a pracodawca „temu nie negował”. Sam niejednokrotnie oglądał też filmy pornograficzne na swoim komputerze. Ponieważ filmy często nie chciały się odtwarzać na komputerze pozwanego, powód musiał je oglądać, aby rozwiązać problemy swojego przełożonego, przez którego często był poniżany, że jest informatykiem do niczego, że nawet konserwator potrafi zastąpić takiego informatyka, etc.

Odnosnie imprezy, która odbyła się na terenie zakładu pracy powód wskazał również, że to iż pił alkohol bezpośrednio z butelki, należało uznać jednoznacznie za tzw. popis do zdjęcia. Wyjaśnił, że nie chciał jechać samochodem po drodze publicznej, lecz po terenie prywatnym, chciał przestawić samochód na inne miejsce, aby puszczać z niego muzykę. Po odjechaniu do domu taksówką wrócił na imprezę, ponieważ pozwany zabierając mu kluczyki do samochodu, zabrał mu klucze do domu. Nie kupował pozwanemu żadnej wódki i pozwany tego nie udowodnił. Powód – jak twierdzi – zaprzeczył temu faktowi, jednak nie wie czy zostało to zaprotokołowane „z racji opieszałości protokolantki i dyktowania Sądu”. Jak stwierdził, wątpliwym jest aby pozwany był dla niego bardzo opiekuńczy, ponieważ po złamaniu mu nogi pozwany nawet się nie przejął i odszedł dalej na imprezę. Powód sam zadzwonił po pogotowie i Policję. Następnym faktem jest, że przebywał w szpitalu z powodu oparzenia na plecach, stłuczenia palca oraz złamania kości podudzia przez pozwanego.

Zdaniem powoda sytuacja, w której pozwany wzywał pracujących w jego firmie mężczyzn do toalety i używając obraźliwych słów pytał kto zanieczyszcza toaletę, miały miejsce dość często, a skoro ktoś wypowiada słowa do drugiej osoby, patrząc jej w twarz i pyta, czy ma „krzywego ch...”, to jednoznacznie obraża tę osobę, publicznie ośmiesza, może spowodować zaniżenie własnej wartości. Gestykulacja zastępuje tutaj zwrot imienny, który też na pewno był użyty przez pozwanego.

W dalszej części uzasadnienia apelacji powód stwierdził, że jak każdy pracownik w polskiej firmie na pewno nie raz narzekał na swoją pensję. Zaprzeczył temu, aby pracując w B. miał otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie. Wskazał, że montował antenę satelitarną, do czego nie miał uprawnień. Nigdy nie widział wyceny G. R., oprócz tej załączonej do akt sprawy, ani też nie sporządził swojej. Nie umawiał się też na dodatkowe wynagrodzenie, ani inne. Nie proponował pozwanemu prac na dachu. Pracodawca wykorzystując swoje stanowisko nakazał mu pracę, gdzie warunki pracy nie były w żaden sposób zabezpieczone. Tym samym, zdaniem skarżącego, należałoby założyć że pozwany chciał doprowadzić do wyeliminowania swojego pracownika z zespołu poprzez utratę zdrowia, na którą go naraził.

Wskazał też, że złożone przez niego D. W. pismo zawierające jego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy zostało sporządzone spontanicznie i nie mogło być inaczej sporządzone, ponieważ pracodawca chciał go pobić. Napisał je tak jak potrafił i opisał w nim krzywdy, jakie wyrządził mu pracodawca. Nie są to jednak wszystkie argumenty, które chciał w nim zamieścić. Ciężko jest bowiem osobie nie mającej wykształcenia prawniczego sporządzać pisma pod presją czasu i zagrożenia, jakie stanowiło zachowanie pracodawcy. Powód przyznał, że wychodząc powiedział iż „z chamami nie rozmawia”, niemniej jednak jego zdaniem trudno jest inaczej się odnieść. Na co dzień nie używał jednak słów wulgarnych w stosunku do pracodawcy. Pracodawca chciał go pobić oraz ubliżał jemu i jego rodzinie. Chciał też wyrwać drzwi do samochodu, aby zapewne go pobić. To że Policja umorzyła postępowanie w tej sprawie świadczy tylko o jej pracy i nieudolności.

Powód wskazał również, że to iż po jego odejściu z firmy pozwanego nie działało oprogramowanie, należy uznać za spekulację pozwanego. Świadkowie zeznawali, że oprogramowanie działało po jego wyjściu, a przestało działać dopiero w poniedziałek 28 lutego. Pozwany miał dużo czasu na usunięcie nielegalnego oprogramowania, co potwierdza m.in. protokół z zabezpieczenia materiału dowodowego przez prokuraturę. Wszystkie programy zostały zainstalowane na nowo po jego odejściu z pracy. Zdaniem skarżącego, Sąd nie chciał wyjaśnić tej sprawy. W tym kontekście poruszył kwestię załączonego przez niego do akt sprawy dysku twardego z komputera, jako materiału dowodowego na okoliczność instalowania w formie pozwanego nielegalnego oprogramowania. Jak stwierdził, Sąd powinien poruszyć inne aspekty tego proceduru. Pracodawca był jedynym i wyłącznym dysponentem jego zadań. Sam ustalał, co powód ma robić. Nałożenie obowiązku przez pracodawcę równa się z pewnym przymusem jego wykonania. Zastraszanie pracownika utratą pracy również jest groźbą werbalną. Stwierdzenia pozwanego, że powód nie zna się na zasadach licencjonowania oprogramowania, wywołało u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.

W ocenie powoda słowa pracodawcy w SMS-ach jednoznacznie świadczą o tym, że chciał aby sprawa nie wyszła na jaw. Niewątpliwym jest fakt tzw. inteligentnego groźenia, aby powód domyślił się o co chodzi. Ocena kontroli przeprowadzonej przez (...) nie należy do powoda, niemniej jednak jej wyniki budzą pewne wątpliwości, tym bardziej że kontrolujący kontaktowali się telefonicznie z powodem aby wskazał im miejsca uchybień. Wyjaśnienia pozwanego w tym zakresie różnią się ze stanem faktycznym i z przedstawionymi dowodami.

W końcowej części uzasadnienia apelacji powód podniósł, że pracodawca chciał go ośmieszyć poprzez złośliwe kawały, wyeliminować z zespołu pracowników poprzez szykany, pracę bez zabezpieczeń zagrażającą jego zdrowiu, łamiąc mu nogę, poniżając go wśród grona pracowników, obniżając jego samoocenę oraz morale. Nie budzi również wątpliwości fakt nakładania na niego znacznej ilości zadań w porównaniu z innymi pracownikami, w tym nielegalnych oraz do których nie miał uprawnień, aby je wykonywać. Ostatecznie pracodawca doprowadził do tego, że musiał uciekać z miejsca pracy i rozwiązać stosunek pracy.

Odnosząc się natomiast do oddalonego przez Sąd powództwa o ustalenie, powód wskazał że na rozprawie jednoznacznie stwierdził, iż ustalenie to zapewne będzie mu potrzebne na potrzeby innego postępowania toczącego się z udziałem pozwanego.

Powód wskazał również, że nie jest osobą zamożną, posiada na utrzymaniu dwójkę dzieci. Zarobki jego na chwilę obecną wynoszą 1.900 złotych i są obciążone świadczeniem alimentacyjnym w łącznej kwocie 600 złotych. Jak stwierdził, nakładanie na niego kosztów postępowania wiązałoby się z dużymi trudnościami po jego stronie w ich uiszczeniu. Nie korzystał z pomocy prawnej radcy prawnego, ponieważ nie posiada na to środków.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów zastępstwa w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się niezasadna.

Kontrola instancyjna zaskarżonego wyroku nie wykazała, aby Sąd Rejonowy dopuścił się uchybień w toku procedowania, błędów w ocenie materiału dowodowego lub w ustaleniach faktycznych, które miałyby wpływ na treść zaskarżonego wyroku. Brak było również podstaw do stwierdzenia naruszenia przepisów prawa materialnego. W konsekwencji apelację powoda należało zatem oddalić.

Tytułem wstępu wskazać należy, że analiza treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku prowadzi do wniosku, iż Sąd I instancji nie wskazał dokładnie, na jakiej podstawie prawnej oparł się oddalając powództwo S. B. o odszkodowanie, poprzestając na przytoczeniu zawartej w art. 94³ § 2 k.p. definicji mobbingu, a także na wyrażanych na gruncie tego przepisu poglądach dotyczących rozumienia tego pojęcia, które nota bene Sąd Okręgowy podziela. Uchybienie to, zważywszy że Sąd Odwoławczy również jest sądem merytorycznym i w konsekwencji także jest uprawniony do dokonania własnej oceny prawnej zasadności żądania powoda, nie uniemożliwiło jednakże w okolicznościach niniejszej sprawy kontroli instancyjnej zaskarżonego wyroku. Analiza treści pozwu i dalszych pism procesowych powoda, jak również jego wypowiedzi podczas informacyjnego przesłuchania przed Sądem I instancji i na kolejnych rozprawach jednoznacznie wskazuje bowiem, że powód domagał się odszkodowania w związku z mobbingiem i rozwiązaniem przez niego wskutek stosowania przez pracodawcę mobbingu umowy o pracę. Uwzględniając jednocześnie fakt, że z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, iż Sąd I instancji zajmował się oceną zasadności żądania S. B. o zasądzenie odszkodowania w tym właśnie aspekcie, nie ulega wątpliwości, że podstawą materialnoprawną oddalenia powództwa w tym zakresie był art. 94³ § 4 k.p., który stanowi że pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Prawdopodobnie zastosowanej podstawy materialnoprawnej w kontekście jednoznacznej treści żądania powoda nie budzi zdaniem Sądu Okręgowego wątpliwości, niemniej jednak wskazać tutaj również należy na treść art. 94³ § 3 k.p., który stanowi że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Przepis ten przewiduje zatem odmienne żądanie, jakiego pracownik może domagać się od pracodawcy w związku z mobbingiem, od tego o którym mowa powyżej, przy czym także i w tym przypadku jedną z koniecznych przesłanek skutecznego dochodzenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę jest zaistnienie mobbingu. Oba żądania opierają się zatem częściowo na tych samych przesłankach i okolicznościach faktycznych, które muszą zaistnieć w rzeczywistości oraz zostać wykazane przez pracownika w postępowaniu sądowym. W powyższej sytuacji brak wykazania przez powoda w niniejszym postępowaniu okoliczności potwierdzających stosowanie przez pracodawcę wobec niego mobbingu, faktycznie przesądzały również o niezasadności żądania o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. W konsekwencji, również i z tego względu brak ewentualnego ukierunkowania przez Sąd Rejonowy postępowania pierwszoinstancyjnego na rozpoznanie podawanych przez powoda okoliczności w płaszczyźnie art. 94³ § 3 k.p. nie mógł mieć wpływu na rozstrzygnięcie sprawy i treść zaskarżonego wyroku. Dodać należy, że mobbing jest kwalifikowany jako delikt (wykroczenie przeciw prawu), a jego istota zawsze polega na naruszaniu dóbr osobistych pracownika. Pracownik może zatem skorzystać z cywilnoprawnych roszczeń służących ochronie tych dóbr (art. 24 § 1 i 2 k.c.). W przedmiotowej sprawie powód jednakże takich roszczeń nie zgłaszał. Wyraźnie wskazywał natomiast na roszczenia odszkodowawcze w związku z mobbingiem, a co za tym idzie, w toku procesu o mobbing, obowiązkowo prowadzonego w I instancji w składzie ławniczym, nie było możliwe jednoczesne badanie przez Sąd czy nie wystąpiły przesłanki do zasądzenia odszkodowania lub zadośćuczynienia związanego z naruszeniem dóbr osobistych pracownika – sprawa taka należy bowiem do kategorii spraw dla których właściwy w I instancji jest sąd orzekający w składzie jednoosobowym. W konsekwencji niecelowym byłoby zatem również pouczenie powoda w toku procesu przez Sąd w trybie art. 477 k.p.c. o możliwości wystąpienia z roszczeniami w związku z naruszeniem dóbr osobistych, tym bardziej że – jak trafnie zauważa się w doktrynie – pouczenie to powinno nastąpić, gdy występuje wątpliwość co do zgłaszanego żądania. Jeżeli natomiast pracownik jednoznacznie formułuje żądanie, to nie można wymagać od sądu pouczenia go o bezzasadności powództwa i wskazywania innych roszczeń, które mogłyby być uwzględnione (por. J. Iwulski, Komentarz do art. 477 Kodeksu postępowania cywilnego, LEX).

Odnosząc się natomiast do treści apelacji powoda, wskazać należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że nie były podejmowane przez pracodawcę powoda działania, które wyczerpywałyby ustawową definicję mobbingu, a w związku z tym brak było podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania. Wbrew zarzutom oraz twierdzeniom skarżącego, Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy oraz wnikliwy przeprowadził postępowanie dowodowe, dążąc do wszechstronnego i dokładnego wyjaśnienia i ustalenia tego, co działo się w przedsiębiorstwie pozwanego, a przede wszystkim panujących tam zwyczajów, zachowań Z. B. i poszczególnych pracowników, relacji panujących pomiędzy pracodawcą i pracownikami, w tym powodem, dzięki czemu zarówno Sąd I instancji, jak i Sąd Odwoławczy dysponowały pełnym materiałem dowodowym, pozwalającym na wnikliwą ocenę żądań S. B.. Wymaga podkreślenia, że Sąd Rejonowy uwzględnił zgłaszane przez powoda wnioski dowodowe, w tym wnioski o dopuszczenie dowodu z załączonych do akt przedmiotowej sprawy wiadomości tekstowych SMS, materiału zdjęciowego, protokołów z kontroli przeprowadzonych u pozwanego i wydanych w ich wyniku decyzji przez uprawnione do tego organy, a także na rozprawie w dniu 8 sierpnia 2013 roku przeprowadził dowód z nagrań złożonych przez powoda. Ponadto, Sąd przeprowadził większość z zawnioskowanych przez powoda dowodów z zeznań świadków. Nie zostali jedynie przesłuchani R. K. oraz A. J., przy czym podkreślenia tutaj wymaga, że Sąd wzywał tychże świadków na kolejne terminy rozpraw oraz w związku z ich niestawiennictwem podejmował środki dyscyplinujące w postaci nakładanych grzywien. Co więcej, na rozprawie w dniu 4 października Sąd wydał postanowienie o zwrócenie się do Policji celem doprowadzenia świadka R. K. na termin rozprawy wyznaczonej na dzień 8 stycznia. Ostatecznie przesłuchanie wskazanych świadków okazało się niemożliwe, gdyż jak się okazało, obie te osoby przebywają poza granicami Polski. Powód nie podał zaś ich adresów zamieszkania, natomiast w przesłanym do Sądu e-mailu z dnia 15 stycznia 2013 roku, stwierdził że rezygnuje z przesłuchania R. K.. Należy też uznać, że Sąd Rejonowy zasadnie pominął – o czym będzie jeszcze mowa w dalszych rozważaniach – zawnioskowany przez powoda dowód z opinii biegłego informatyka na okoliczność, czy złożony przez powoda dysk dowodzi o istnieniu u pozwanego nielegalnego oprogramowania, uznając jego przeprowadzenie na gruncie zgromadzonego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego za zbędne.

Brak było również podstaw do podzielenia podniesionego przez powoda zarzutu niekompletnego protokołowania przez Sąd Rejonowy zeznań świadków, w tym braku protokołowania jednoznacznej gestykulacji świadków. Merytoryczna ocena tego zarzutu była w zasadzie niemożliwa, albowiem skarżący nie wskazał konkretnie o zeznania jakich świadków chodzi oraz jakie treści ich wypowiedzi, czy też gesty w trakcie przesłuchania nie zostały jego zdaniem zaprotokołowane. Z treści protokołów z rozpraw przed Sądem I instancji nie wynika zresztą, aby powód zgłaszał takie wnioski. Co więcej, nie składał również wniosków o uzupełnienie, czy też sprostowanie protokołów rozpraw. Analiza treści protokołów rozpraw wskazuje jednocześnie, że Sąd wnikliwie i dokładnie przeprowadzał poszczególne dowody ze źródeł osobowych. Świadczy o tym chociażby fakt, że protokołowana była nie tylko sama treść zeznań świadków, czy też stron, ale także zadawane im pytania, co w zasadzie pozwala wykluczyć sytuację zniekształcenia bądź też pominięcia fragmentu wypowiedzi osoby przesłuchiwanej.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie sposób zgodzić się z powodem, jakoby dokonana przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego była wybiórcza, jak również aby Sąd ten „nadinterpretował” pewne sytuacje faktyczne nie mające znaczenia dla sprawy. Trzeba bowiem przypomnieć, że mobbing oznacza działanie intensywne i trwałe, czyli takie, które trwa przez długi okres oraz polega na nękanii lub zastraszaniu pracownika, jego ustawicznym dręczeniu, niepokojeniu lub też dokuczaniu. Musi to być działanie wrogie i nieetyczne, systematycznie powtarzające się, skierowane przeważnie przeciwko jednej bądź kilku osobom. W orzecznictwie przykładowo wskazuje się, że narzędzia jakimi posługuje się osoba bądź osoby stosujące mobbing (mobberzy) to szykany, zwodzenie, podstęp, intryga plotki, oszczerstwa, czy nawet zachowania sadystyczne. Ponadto konieczną przesłanką uznania za mobbing systematycznych, powtarzających się wyżej wymienionych zachowań jest to, aby były one celowe, ukierunkowane na zaistnienie chociażby jednego ze skutków wskazanych w art. 94³ § 2 k.p., czyli wywołanie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Koniecznym jest przy tym, aby powyższe okoliczności opierały się na obiektywnych kryteriach. Wyłącznie subiektywne odczucia osoby, która uważa że przełożony się nad nią znęca lub też podejmuje inne nieetyczne, sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego działania, mające na celu np. poniżenie go, ośmieszenie, czy wykluczenie, izolowanie z grona pracowników, nie może stanowić podstawy do ustalenia

odpowiedzialności za mobbing (por. np. wyrok SN z 10.10.2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013/17-18/204; wyrok SN z 02.08.2011 r., I PK 40/11, LEX nr 1102989; wyrok SN z 07.05.2009 r., III PK 2/09, M.P.Pr 2009/8/394). Mając to na względzie trzeba wskazać, że analiza i ocena zgromadzonego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego, w tym zwłaszcza treści pism procesowych powoda oraz jego zeznań prowadzi natomiast do wniosku, że znaczna część wskazywanych przez niego zachowań pozwanego, jak np. zanieczyszczanie środowiska, czy nieprzestrzeganie przepisów z zakresu prawa budowlanego, nie miała w ogóle żadnego związku z niniejszą sprawą i już chociażby z tego względu nie mogła stanowić podstawy do stwierdzenia dopuszczenia się przez pracodawcę powoda zachowań noszących znamiona mobbingu. Co się natomiast tyczy innych zachowań pozwanego Z. B., to Sąd Okręgowy podzielił w pełni ocenę materiału dowodowego i ustalenia Sądu Rejonowego, że w zakładzie pracy w którym pracował S. B. mogło dochodzić do sytuacji niewłaściwych ze strony pracodawcy (jak używanie wulgaryzmów, w tym również zwrócenie uwagi zatrudnionym u niego mężczyznom przy użyciu wulgaryzmów na zanieczyszczanie toalety, opowiadanie „świńskich” kawałów, przejawianie wybuchowych zachowań, czy też zbyt emocjonalne podejście do niektórych spraw), niemniej jednak zachowania te również nie stanowią wystarczającej podstawy do przypisania pracodawcy powoda podejmowania działań o znamionach mobbingu. Przede wszystkim za takim stanowiskiem przemawia fakt, że zgromadzony materiał dowodowy nie dał podstaw do przyjęcia, aby były one celowe, ukierunkowane na ośmieszenie, poniżenie, izolowanie czy nawet wykluczenie powoda z grona pracowników, albo też wywołanie zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej. Przesłuchani w niniejszej sprawie świadkowie byli bowiem zgodni co do tego, że S. B. był traktowany przez pracodawcę tak samo jak inni pracownicy, na takich samych zasadach. Żaden z nich nie wskazał również na zachowania Z. B., które prowadziłyby do wniosku, że powód mógł faktycznie czuć się przez niego gorzej traktowany, nękanym, poniżanym, ośmieszanym, izolowanym, czy wykluczonym z grona pracowników. Co więcej z zeznań świadków wynika, że Z. B. cenił S. B. jako fachowca, uważał go za dobrego informatyka, co jest już wystarczającym zaprzeczeniem twierdzeń i zarzutów powoda, jakoby pozwany poniżał go mówiąc, że jest informatykiem „do niczego” oraz że nawet konserwator potrafi go zastąpić. Co prawda, kilku z przesłuchanych w przedmiotowej sprawie świadków wskazało, że zdecydowało się odejść z pracy w zakładzie pozwanego z uwagi na nerwową atmosferę, jednakże żaden z nich nie twierdził, aby czuł się ofiarą mobbingu, jak również nie podał takich okoliczności które mogłyby prowadzić do wniosku, iż Z. B. dopuszczał się zachowań o znamionach typowych dla mobbingu w stosunku do któregośkolwiek z pracowników, w tym również wobec powoda. Wbrew temu co twierdzi powód w apelacji, Sąd Rejonowy nie poczynił ustaleń, aby używał on w stosunku do pozwanego wulgaryzmów, lecz że używał ich rozmawiając z pozwanym, co stanowi istotną różnicę, albowiem ten ostatni układ sytuacyjny wskazuje raczej na używanie wulgaryzmów w formie bezosobowej, czy też ewentualnie w odniesieniu do innych osób, nie stanowi natomiast relacji jednoznacznie ukierunkowanej na osobę Z. B.. Ustalenia te uznać należy za prawidłowe, albowiem fakt używania wulgaryzmów tak przez pozwanego, jak i inne osoby pracujące w jego przedsiębiorstwie potwierdzili m.in. świadkowie B. Z., M. R. i M. B., a ponadto przeprowadzony w sprawie dowód z nagrań na płycie CD z rozmowy S. B. ze Z. B. podczas imprezy pracowniczej w 2009 roku. Faktem jest, że podczas tej rozmowy tak powód, jak i pozwany byli pod wpływem alkoholu, niemniej jednak analiza utrwalonej treści ich wypowiedzi, a zwłaszcza śmiałość z jaką powód używał wulgarnych sformułowań w rozmowie ze swoim pracodawcą daje w ocenie Sądu Okręgowego podstawy do przyjęcia, że nie była to pierwsza tego typu sytuacja. Okoliczność tę należy uznać za istotną dla oceny relacji pomiędzy stronami niniejszego postępowania, albowiem osoba, która sama nie przestrzega pewnych zasad w miejscu pracy, w tym zasad współzycia społecznego, nie może skutecznie powoływać się na naruszanie tychże zasad przez drugą stronę. Wbrew temu, co twierdzi powód w apelacji, zgodzić się należy również z Sądem I instancji, że zgromadzony w sprawie materiał nie dał podstaw do poczynienia ustaleń, aby do złamania nogi u powoda doszło na imprezie firmowej w wyniku kopnięcia przez pozwanego, jak również aby Z. B. działając w sposób celowy, chciał ośmieszyć, poniżyć powoda, czy wyeliminować go z zespołu współpracowników. Zarówno pozwany, jak i żaden ze świadków nie potwierdzili wersji S. B. w tym zakresie. Sam fakt, iż na nagraniu powód zarzuca pozwanemu połamanie nogi, przy braku jednocześnie innych dowodów, nie może natomiast stanowić wystarczającej podstawy do poczynienia ustaleń zgodnych z wersją powoda. Ponadto, słusznie Sąd Rejonowy zauważa, że nawet gdyby skutek jakiejś szarpaniny między stronami doszło do złamania nogi, to nie jest to jednoznaczne z tym, że nastąpiło to wskutek bezpośredniego i celowego działania pozwanego.

Brak było także podstaw, aby kwestionować dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę materiału dowodowego oraz ustalenia faktyczne odnośnie pracy powoda w oddziale firmy pozwanego w B., w tym m.in. montażu anteny satelitarnej. Przedstawiona przez Sąd Rejonowy w tym zakresie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku argumentacja jest przekonująca, natomiast twierdzenia powoda, jakoby pozwany zlecając mu prace m.in. właśnie przy montażu anteny satelitarnej, chciał doprowadzić do wyeliminowania go z zespołu poprzez utratę zdrowia, uznać należy za całkowicie nielogiczne, chociażby z tego względu, że z okoliczności sprawy wynika, iż S. B. był osobą potrzebną w firmie pozwanego i działanie o jakim mowa mogłoby doprowadzić do sytuacji, w której pozwany nie miałby zapewnionej obsługi informatycznej, przynajmniej przez jakiś czas. Gdyby faktycznie nie chciał, aby powód pracował u niego, a w szczególności nie był zadowolony z jego pracy, mógł natomiast po prostu wypowiedzieć mu umowę o pracę. Tymczasem, pozwany nie tylko że dalej zatrudniał powoda po sytuacji, jaka miała miejsce w 2009 roku podczas imprezy zakładowej, kiedy to powód obiektywnie rzecz biorąc zachowywał się i odzywał w stosunku do niego w sposób agresywny, bardzo wulgarny i niedopuszczalny, co na marginesie tylko potwierdza prawidłowość przyjęcia przez Sąd Rejonowy za wiarygodną wersję pozwanego, iż S. B. przeprosił go wręczając mu m.in. butelkę wódki, ale nadto, że wybiegł za powodem i chciał go jeszcze zatrzymać oraz porozmawiać z nim po tym, gdy ten złożył wypowiedzenie umowy o pracę.

Co się natomiast tyczy poruszanej przez skarżącego kwestii zmuszania go przez pracodawcę do instalowania nielegalnego oprogramowania, to co do zasady należałoby przyjąć, że takie zachowanie, jeśli miałyby na celu szykanowanie pracownika, jego ośmieszanie, czy poniżanie, mogłoby stanowić podstawę do stwierdzenia występowania mobbingu. Rzecz jednak w tym, że zgromadzony w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do poczynienia ustaleń, aby faktycznie w przedsiębiorstwie pozwanego było instalowane nielegalne oprogramowanie. Jediną osobą która formułowała takie twierdzenia był powód. Twierdzeniom tym pozwany konsekwentnie przeczył. Jeśli chodzi natomiast o przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków, to w większości nie posiadali oni w tym zakresie wiedzy. Ci, którzy byli natomiast zorientowani co do oprogramowania, jakie było instalowane na firmowych komputerach i serwerze, potwierdzali wersję pozwanego. Załączony do akt niniejszej sprawy materiał dowodowy w postaci postanowienia o umorzeniu dochodzenia z dnia 17 czerwca 2011 roku jednoznacznie wskazuje zresztą, że oprogramowanie faktycznie było legalne, co – jak wynika z treści tego postanowienia – zostało ustalone przez organ ścigania na podstawie opinii biegłego. Skoro zatem brak było podstaw do stwierdzenia, aby instalowane oprogramowanie było nielegalne, to tym samym uznać należało za niewiarygodne twierdzenia powoda, jakoby był zmuszany do instalowania takiego oprogramowania, a to z kolei wyklucza również stosowanie wobec niego mobbingu. Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał przy tym, że również z żadnego z zeznań świadków nie wynika, aby S. B. był w jakikolwiek sposób do czegokolwiek zmuszany. W tych okolicznościach w pełni zasadnie zatem uznał, że dopuszczenie dowodu z opinii biegłego informatyka na okoliczność, czy złożony przez powoda do akt sprawy dysk dowodzi istnienia u pozwanego nielegalnego oprogramowania, było zbędne. Samo wykazanie nielegalności oprogramowania, jak słusznie również zauważył Sąd I instancji, przy jednoczesnym braku innych dowodów (poza oczywiście zeznaniami samego powoda) i tak nie mogłoby stanowić wystarczającej podstawy do wyprowadzenia wniosku, iż powód był do jego instalowania zmuszany, a skoro tak, to w konsekwencji również i do stwierdzenia zaistnienia mobbingu. Jeśli chodzi natomiast o kwestię niedziałania oprogramowania w firmie pozwanego, to zważywszy na fakt, że zdarzenia te miały miejsce już po rozwiązaniu przez powoda umowy o pracę, w istocie nie miały one również znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Kończąc, należy dodać, że Sąd Rejonowy słusznie oddalił również zgłoszone przez powoda na podstawie art. 189 k.p.c. powództwo o ustalenie, że był wobec niego stosowany mobbing. Interes prawny o jakim mowa w przepisie stanowiącym podstawę rozstrzygnięcia w tym przedmiocie istnieje, jeżeli sam skutek jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Nie ma natomiast interesu prawnego ten, kto może poszukiwać ochrony prawnej w drodze powództwa o zasądzenie świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych. W szczególności, przepis art. 189 k.p.c. nie znajduje zastosowania wtedy, gdy ochrony swoich praw można dochodzić w drodze powództwa o świadczenie albo o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa (por. wyrok SN z 05.09.2012 r., IV CSK 589/11, LEX nr 1232242; wyrok SN z 08.01.2002 r., I PKN 763/00, LEX nr

558274). Skoro zatem w przedmiotowej sprawie powodowi przysługiwało powództwo zarówno o odszkodowanie, jak i o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę w związku z mobbingiem, to nie miał on interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie, że był wobec niego stosowany mobbing.

Za prawidłowe zostało uznane także rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego o kosztach procesu. Należy przy tym zaznaczyć, że powód w apelacji nie sformułował w tym zakresie stosownego, wyraźnego zarzutu, ograniczając się do przedstawienia w sposób ogólny swojej sytuacji materialnej i rodzinnej, z jednoczesnym stwierdzeniem, że uiszczenie nałożonych nań kosztów stanowiłoby dla niego duże utrudnienie. Można z tego wnioskować, że powód domagał się także odstąpienia przez Sąd Okręgowy od obciążania go kosztami procesu na wypadek, gdyby jego apelacja okazała się niezasadna.

Podstawę prawną odstąpienia od obciążenia strony kosztami procesu stanowi art. 102 k.p.c., stosownie do treści w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W orzecznictwie sądowym zgodnie przyjmuje się, że „wypadki szczególnie uzasadnione”, o jakich mowa w tym przepisie, mogą być związane zarówno z przebiegiem samego procesu, jak i dotyczyć sytuacji życiowej strony, w tym także jej sytuacji rodzinnej i materialnej (por. wyrok SN z 24.10.2013 r., IV CZ 61/13, LEXnr 1389013). W niniejszej sprawie nie zachodziły jednakże szczególne okoliczności związane z przebiegiem procesu, które pomimo przegrania przez powoda sprawy w całości, uzasadniałyby odstąpienie od wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. zasady odpowiedzialności za wynik procesu i nieobciążanie strony przegrywającej kosztami, które zostały poniesione przez stronę przeciwną. Brak było także podstaw do odstąpienia od tej zasady ze względu na sytuację życiową powoda, skoro nie przedstawił on żadnych dowodów na poparcie swych twierdzeń w tym zakresie zawartych w apelacji.

Tak argumentując, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił zatem w całości apelację powoda (punkt I wyroku), a w punkcie II wyroku na podstawie przepisów art. 98 § 1 3 k.p.c. oraz § 2 ust. 1 i 2 w zw. z § 4 ust. 1 w zw. z § 6 pkt. 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013r., poz. 490) zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.