

Sygn. akt VIII **Pa 202/17**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lutego 2018 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grzegorz Tyrka</b> <b>SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 15 lutego 2018r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** G. J. (J.)

**przeciwko** P. K. (1) (K.)

**o** zadośćuczynienie w związku z mobbingiem i odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanego

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Z.

**z dnia** 6 września 2017 r. **sygn. akt** IV P 172/14

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w punktach 1, 3, 4 i 5 w ten sposób, że powództwo oddala;
- 2) zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1 500 zł (tysiąc pięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 202/17

## UZASADNIENIE

Powódka G. J. domagała się zasądzenia od pozwanego P. K. (1), kwoty 19.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na podstawie art. 94<sup>3</sup> §3 kp z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu, kwoty 1680 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę wskutek mobbingu na podstawie art. 94<sup>3</sup> §4 kp z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu oraz kwoty 1680 zł tytułem odszkodowania za naruszenie

przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu na podstawie art. 18<sup>3d</sup> kp z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. W uzasadnieniu podała, że zatrudniona była u pozwanego od 18 czerwca 2004r. na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku pracownika biurowego, w pełnym wymiarze etatu oraz że była zaufanym pracownikiem jednakże sytuacja uległa zmianie od chwili zatrudnienia J. G.. Wskazała, że zachowania pozwanego i J. G. polegały na uporczywym i długotrwałym nękanii jej, które wywołało u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, spowodowało poniżenie jak również izolowanie, a w konsekwencji wyeliminowanie z zespołu pracowników. Do zachowań tych powódka zaliczyła: permanentne deprecjonowanie jej pozycji w firmie przez J. G., podważanie przez niego podejmowanych przez nią decyzji, wykluczenie jej z kręgu uczestników „Święta Rzemieślnika w 2013r. oraz z kręgu uczestników uroczystości zorganizowanej przez (...) w K. w 2013r. opuszczanie pomieszczenia, w którym przebywała i udawanie się do pomieszczenia socjalnego celem przeprowadzenia rozmów pod jej nieobecność, wykluczenie jej z wszelkich rozmów dotyczących spraw firmy, nieodzywanie się do niej pozwanego bez podania przyczyn takiego stanu rzeczy, stawianie jej przez pozwanego nienaturalnych wymagań np. rysowanie marginesów w zeszytach, wydawanie przez pozwanego poleceń w formie komend oraz wypowiedzanie ich podniesionym głosem i krzykiem, kumulatywne i nieuzasadnione pozbawienie jej prawa korzystania z telefonu firmowego po godzinach pracy w celach służbowych, możliwości korzystania z samochodu prywatnego do celów służbowych oraz cofnięcie upoważnienia do reprezentowania firmy przed (...) SA, zwracanie się przez pozwanego słowami ”Ty jesteś tutaj tylko do wypisywania papierków, od myślenia jestem ja i pan G., który Cię kontroluje” krzyczenie na nią przez J. G., krytykowanie przez J. G. jej wyglądu, sugerowanie by schudła, bezzasadne zarzucanie złego wykonywania pracy, zwrócenie się do niej przez J. G. słowami „co ty tutaj robisz, kobieta to powinna w domu siedzieć przy garach i nadaje się do jednej rzeczy, powinna sprawnie nogi rozkładać, złożenie jej przez J. G. w 2013r. propozycji seksualnej, nakładanie na nią obowiązków zawodowych przez pozwanego i J. G. w ilości niemożliwej do wykonania, nakazywanie jej przez pozwanego i J. G. wykonywania wszelkich poleceń natychmiastowo, wydawanie jej przez pozwanego i J. G. wielu poleceń jednocześnie w celu uniemożliwienia ich wykonania, egzekwowanie przez pozwanego i J. G. wydanych poleceń krzykiem, podważanie przez J. G. jej wiedzy i doświadczenia zawodowego oraz sugerowanie by wróciła do szkoły, pominięcie jej jako jedynej pracownicy przy wykonaniu zdjęć do kalendarza firmowego w 2013r., pominięcie jej w składce na prezent urodzinowy dla pozwanego, pominięcie jej w przyjęciu urodzinowym pozwanego w 2013r., zwrócenie się do niej J. G. słowami „dobrze wiesz, że zacząłem tu pracę od czyszczenia starej załogi, usiłowanie przez J. G. dotykania jej po piersiach w 2013r., bezpodstawne dwukrotne ukaranie przez pozwanego karą nagany, kontrolowanie z dokładnością, co do minuty przyścia i wyjścia z pracy, pomijanie jej przy awansach i podwyżkach wynagrodzenia, wręczenie jej w 2013r. premii świątecznej w najniższej wysokości spośród wszystkich pracowników, w wysokości nieadekwatnej do lat minionych i jej stanowiska w firmie, unikanie przez pozwanego i J. G. rozmów z nią, zlecenie przez pozwanego i J. G. prac poniżej jej kwalifikacji i umiejętności. Powódka wskazała, że w konsekwencji tych zdarzeń podupała na zdrowiu, co skutkowało podjęciem przez nią w lipcu 2013r. leczenia w (...). Podała, że w dniu 04 kwietnia 2014r. rozwiązała umowę o pracę z pozwanym bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 §1 pkt. 3 w związku z art. 55 §1<sup>1</sup> kp i art. 94<sup>3</sup> §5 kp jednocześnie wyjaśniła, że mobbing wobec niej był stosowany w okresie od września 2012r. do marca 2014r. Podniosła, że wielokrotnie informowała pozwanego o zachowaniach J. G. i że prosiła go o pomoc jednak jej nie otrzymała. Pozwany nie wpłynął na zachowanie swojego pracownika by przeciwdziałać mobbingowi ponadto w rozmowach z nią wykazywał głęboką ignorancję wobec zgłaszanych przez nią problemów. W ocenie powódki zasadnym jest żądanie przez nią odszkodowania w kwocie 1680 zł w związku z rozwiązaniem przez nią umowy o pracę z powodu mobbingu. Odnośnie odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powódka wyjaśniła, że miało miejsce stałe faworyzowanie J. G. w wyniku powyższego mimo wyższych kompetencji zmuszona została do wykonywania podstawowych czynności, pod kontrolą J. G., pomimo jej zaangażowania i wysiłku pozwany odmawiał podniesienia wysokości jej wynagrodzenia, została odsunięta od spotkań branżowych, spotkań towarzyskich pracowników, odseparowana od życia firmy wypłacano jej minimalną premię. Nadto w okresie zatrudnienia była dyskryminowana z uwagi na płeć, była molestowana seksualnie, wielokrotnie została naruszona jej godność, atmosfera wokół niej stała się poniżająca, upokarzająca i uwłaczająca.

W odpowiedzi na pozew, pozwany P. K. (1), wniósł o oddalenie powództwa w całości, podnosząc, że sytuacje opisane przez powódkę nie miały miejsca, a działania i zachowania jego i podległych mu osób nie miały na celu

doprowadzenia do sytuacji określonej mianem mobbingu. Podniósł, że wbrew twierdzeniom powódki o udzielonych jej pełnomocnictwach udzielił jej jednego pełnomocnictwa oraz że cofnął je w 2006r. Okoliczności ta nie może więc mieć związku z mobbingiem z uwagi na jego domniemany okres. Zaprzeczył szczególnej i uprzywilejowanej pozycji powódki w jego firmie. Przyznał natomiast, że powódka jako osoba odpowiedzialna za stronę administracyjno – biurową zajmowała się sprawami związanymi z codzienną działalnością firmy jednak należało to do jej obowiązków pracowniczych a prawidłowe wykonywanie przez nią zadań było tak samo istotne jak prawidłowe wykonywanie zadań przez pozostałych pracowników. Podniósł, że powódka przejawiała ambicje do kierowania całą firmą. Zaprzeczył deprecjonowaniu powódki przez pracownika J. G., zatrudnionego we wrześniu 2012r. i podniósł, że w latach 2012 i 2013 coraz częściej dochodziło do zaniedbań w wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez powódkę zdarzało się jej nie wykonywać poleceń, miała również problemy z terminowym wykonywaniem zleconych czynności przykładem takiej sytuacji było nierównomierne rozłożenie wystawianych w kwartale faktur, co doprowadziło do braku w kasie firmy wystarczających środków na zapłatę podatku VAT ponadto w 2013r. nie wystawiała faktur mimo przygotowanej dokumentacji, co powodowało brak wpłacanych środków za wykonane usługi. Pozwany wyjaśnił, że w związku z pogorszeniem się wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych zdecydował, że od lata 2013r. zostanie ona objęta nadzorem ze strony J. G. co zostało przez nią potraktowane jako atak na jej osobę i ograniczenie jej pozycji w firmie a nie uzasadnione działanie pracodawcy dążącego do sprawnej organizacji procesu pracy. Odnosząc się do kwestii kar porządkowych zaprzeczył, aby ich stosowanie stanowiło formę nękania, czy mobbingu jego zdaniem kary były uzasadnione, nałożone w trybie przewidzianym przepisami kp i wiązały się z pogorszeniem wykonywania obowiązków. Podniósł, że zarzuty o mobbing ze strony J. G. pojawiły się nie po jego zatrudnieniu ale po wyznaczeniu go na przełożonego powódki. Odnosząc się do zachowań, wskazanych przez powódkę jako przejawy mobbingu zaprzeczył permanentnemu deprecjonowaniu powódki w firmie przez J. G.. Jego zdaniem zmniejszenie etatu nie było deprecjonowaniem powódki dokonało się bowiem na jej wniosek. Pozwany zaznaczył, że w ostatnim okresie zatrudnienia powódka była osobą najlepiej zarabiającą z całego zespołu pracowniczego. Według niego nie dochodziło do permanentnego podważania decyzji powódki przez J. G. miały jednak miejsce sytuacje odwrotne i to powódka wdawała się w spór kompetencyjny z J. G.. Zanegował wykluczenie powódki z kręgu uczestników (...) w 2013r. podnosząc, że sama zdecydowała, że na tej imprezie będzie reprezentować firmę męża, która również jest zrzeszona w Cechu (...). Według pozwanego nie dochodziło do opuszczania pomieszczenia, w którym przebywała powódka przez niego i J. G. i udawania się do pomieszczenia socjalnego w celu przeprowadzenia rozmów pod jej nieobecność wyjaśniając, że jego rozmowy z J. G. nie miały na celu pominięcia powódki. Zdaniem pozwanego nie doszło do wykluczenia powódki z rozmów dotyczących wszelkich spraw firmy, gdyż powódka miała z nim codzienny kontakt i możliwość rozmowy ponadto mogła uczestniczyć w codziennych porannych spotkaniach z pracownikami. Zaprzeczył nie odzywaniu się powódki bez podania przyczyn i wyjaśnił, że zdarza mu się nie odzywać do pracowników, co wynika z zajmowania się w danej chwili inną sprawą lub prowadzenia rozmowy telefonicznej. Według pozwanego nakazanie przez niego powódce rysowania marginesów w zeszytach nie stanowiło nienaturalnego wymagania, a zwykłą czynność ułatwiającą później odnotowywanie uwag o sposobie załatwienia danej sprawy. Zaprzeczył, by krzyczał i wydawał polecenia podniesionym głosem natomiast ma donośny głos i jako pracodawca zmuszony jest czasami prezentować postawę asertywną. Zakwestionował kumulatywne i nieuzasadnione pozbawienie powódki możliwości korzystania z telefonu służbowego w celach służbowych i wyjaśnił, że w firmie funkcjonują telefony służbowe oraz że zgodnie z ustaleniami korzysta się z nich tylko w czasie pracy ponadto nie ma potrzeby korzystania z tych telefonów po pracy gdyż wszystkie telefony posiadają tzw. przekierowanie połączeń na jego numer telefonu, co do korzystania z samochodów służbowych wyjaśnił, że dysponuje dwoma samochodami Panda, z których najczęściej korzystają kominiarze oraz że do ograniczenia korzystania z samochodu służbowego przez powódkę doszło w związku z ograniczeniem przez nią etatu i wyłącznym wykonywaniem pracy w biurze. Odnosząc się do swojej wypowiedzi „ty jesteś tutaj tylko do wypisania papierków od myślenia jestem ja i pan Grabisz, który cię kontroluje” podniósł, że powódka przekreśliła sens jego wypowiedzi, z której miało wynikać, że w związku z redukcją etatu powódka dysponuje większą ilością czasu na czynności biurowe. Zaprzeczył, by był świadkiem tego by J. G. krzyczał na powódkę, groził jej palcem, krytykował jej wygląd, sugerował jej by schudła oraz by w 2013r. złożył jej propozycję seksualną. Zdaniem pozwanego nie czynił on powódce bezzasadnych zarzutów złego wykonywania pracy i wyjaśnił, że interweniował tylko w uzasadnionych przypadkach np. w zakresie faktur VAT. Przyznał, że był świadkiem wypowiedzi J. G. „co ty tutaj robisz, kobieta to powinna w domu siedzieć ....” Jednak nie zawierała ona żadnych aluzji o charakterze seksualnym. Zaprzeczył by

wraz J. G. nakładał na powódkę obowiązki zawodowe w ilości niemożliwej do wykonania. Podał, że ani on ani J. G. nie nakazywali powódce natychmiastowej realizacji poleceń gdyż kolejność zadań była z nią ustalana, nie wydawali również wielu poleceń na raz w celu uniemożliwienia ich wykonania. Wskazał, że nie był świadkiem podważania przez J. G. wiedzy i doświadczenia zawodowego powódki oraz sugerowania przez tego ostatniego powódce by wróciła do szkoły. Odnosząc się do zarzutów dotyczących pominięcia powódki przy wykonywaniu zdjęć do kalendarza wyjaśnił, że w 2014r. kalendarz taki nie został wykonany oraz że powódka nie wyraziła gotowości uczestniczenia w zdjęciach, które odbywały się po godzinach pracy z uwagi na obowiązki domowe. Według niego nie doszło do pominięcia powódki w składce na prezent urodzinowy dla niego gdyż powódka o składce wiedziała ale się do niej nie przyłączyła, a życzenia urodzinowe złożyła mu indywidualnie. W ocenie pozwanego podobnie sytuacja wyglądała w przypadku jego przyjęcia urodzinowego, z udziału, w którym powódka sama zrezygnowała a nie została z niego wykluczona. Według pozwanego wypowiedź J. G. „dobrze wiesz, że zacząłem tutaj pracę od czyszczenia starej załogi” została przez powódkę mylnie zinterpretowana i w rzeczywistości dotyczyła wyjaśnienia jego zakresu obowiązków w firmie. Pozwany zaprzeczył by był świadkiem dotykania powódki przez J. G. po piersiach. Jego zdaniem kary porządkowe wymierzone powódce były uzasadnione. Zaprzeczył kontrolowaniu, co do minuty przyjscia i wyjścia powódki z pracy i wyjaśnił, że firmie brane były pod uwagę spóźnienia lub wcześniejsze wyjścia przekraczające 15 minut. Za bezzasadny uznał zarzut powódki dotyczący pomijania jej przy awansach i podwyżkach gdyż kolejnymi aneksami jej wynagrodzenie było podwyższane i posiadała wśród pracowników najwyższe uposażenie podobnie rzecz się miała z zarzutem przyznania jej najniżej premii świątecznej. Zaprzeczył by on bądź J. G. unikali rozmów z powódką, gdyż zawsze miała taką sposobność chociażby z uwagi na codzienne poranne spotkania, mogła również dzwonić z pytaniami. Zarzucił powódce, że wchodziła bez pukania do pomieszczenia, w którym się przebiegał próbując konsultować sprawy firmy. Podał, że nie zlecał powódce prac poniżej jej kwalifikacji za takie nie można bowiem uznać obowiązku utrzymywania stanowiska pracy w czystości. Końcowo podniósł, że jego zdaniem przyczyną pogorszenia stanu psychicznego powódki nie była sytuacja w pracy ale problemy w relacjach z mężem związane z zobowiązaniami finansowymi rodziny.

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka G. J. zatrudniona była u pozwanego P. K. (1) w prowadzonym przez niego Zakładzie (...) w R., od dnia 18 czerwca 2004r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku pracownika umysłowego, w pełnym wymiarze etatu. Aneksem z dnia 01 sierpnia 2013r., podpisanym dnia 30 sierpnia 2013r. strony ustaliły, że powódka będzie pracować 6 godzin dziennie ustalono również wynagrodzenie w kwocie 2025 zł brutto. Zmianę wprowadzono na prośbę powódki z dnia 09 sierpnia 2013r. Umowa uległa rozwiązaniu z dniem 4 kwietnia 2014r. na skutek wypowiedzenia dokonanego przez powódkę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała ona mobbing, na który składały się zachowania pozwanego i J. G. dotyczące jej osoby polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii, które wywołało u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej oraz poniżenie jej osoby jak również izolowanie jej a w konsekwencji wyeliminowanie jej z zespołu współpracowników.

Do obowiązków powódki należało prowadzenie biura, czyli wypisywanie dokumentów przekazywanych przez kominiarzy, koordynowanie prac w terenie poprzez wypisywanie listy zadań kominiarzy na podstawie zgłoszonych interwencji, obsługa kadrowa, zaopatrzenie, wypisywanie faktur i sprawy księgowe, np. wypisywanie faktur i przekazywanie dokumentacji do biura rachunkowego, obsługa poczty internetowej.

Początkowo relacje powódki z pozwanym układały się dobrze. Sytuacja zmieniła się we wrześniu 2012r., kiedy pozwany zatrudnił J. G..

Po zatrudnieniu J. G. zakres obowiązków powódki uległ zmianie. Przestała dostarczać protokoły do administracji, nie brała udziału w reprezentacji firmy, przestała prowadzić korespondencję mailową, nie sporządzała listy zadań kominiarzy, zabroniono jej wglądu do akt osobowych i rozmów z biurem rachunkowym obowiązki te przejął J. G.. Powódce nie było również wolno otwierać korespondencji skierowanej do pozwanego. Dokonywanie przelewów przejął od powódki pozwany.

Pomimo, że do obowiązków powódki należało prowadzenia korespondencji z firmami zewnętrznymi i klientami pozwany pozbawił jej komputer dostępu do maila służbowego, co zmusiło ją do odpisywania na korespondencję mailową, sporządzania ofert i przekazywania ich A. K. (1) na pendrive celem przesłania kontrahentom.

Rano praca rozpoczynała się od zebrania wszystkich pracowników w szatni. Początkowo pracownicy zjadali wspólnie śniadanie i dokonywany był podział zadań. Później po przyjęciu J. G., w czasie spotkań pozwany i J. G. zachowywali się agresywnie i używali wulgarnych słów, krzyczeli, uderzali pięścią w stół.

J. G. podczas wyjazdów na przeglądy kominiarskie jak również w biurze w obecności osób trzecich składał powódce niedwuznaczne propozycje. Ponadto dwukrotnie wbrew jej woli dotykał jej. Powódka o tych zachowaniach informowała siostrę i pozwanego.

J. G. często zmieniał terminy przeglądów kominiarskich potem miał pretensje, że powódka źle zapisuje terminy. Zdarzało się, że nie odkładał dokumentów na miejsce a później kiedy nie można było ich odnaleźć winą obarczał powódkę.

J. G. zarzucał powódce, że źle sporządza protokoły z przeglądów, mimo że powódka sporządzała protokoły od dziesięciu lat zawsze w taki sam sposób. Zarzuty dotyczyły tego zamiast kropki postawiła przecinek, że nie podkreśliła danego fragmentu, że protokół powinien być napisany inną czcionką jednak mimo że poprosiła o wytyczne jaką czcionką powinna protokoły sporządzać, takich wytycznych nie otrzymała. Czasami kilkakrotnie musiała poprawiać protokoły.

Któregoś dnia w firmie, po godzinach pracy powódki poszukiwano opinii kominiarskiej, która zaginęła. J. G. wezwał wtedy telefonicznie powódkę używając przy tym wulgaryzmów.

Powódka nakleiła na drzwi wejściowe siedziby zakładu pozwanego naklejkę firmy ochroniarskiej. Powyższe wywołało sprzeciw pozwanego doszło do kłótni z powódką.

Pozwany i J. G. często wydawali powódce sprzeczne polecenia. W lipcu albo sierpniu 2013r. J. G. polecił jej, aby wypisała jak najwięcej protokołów na jak największą wartość robót, w celu uzyskania środków na zakup kamery kominiarskiej. Powódka wykonała to polecenie jednak kilka tygodni później pozwany wezwał ją na rozmowę i zarzucił jej, że chciała utopić firmę oraz że nie jest w stanie zapłacić tak dużego VAT – u i że będzie musiał wziąć kredyt. Powódka wyjaśniła, że takie polecenie otrzymała od J. G. ten potwierdził okoliczności wydania polecenia tłumaczył się jednak tym, że nie wiedział, że powódka wypisze aż tak dużą ilość protokołów.

W okresie poprzedzającym dokonanie przez powódkę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wydawał jej jedynie krótkie polecenia ewentualnie zostawiał instrukcje na karteczkach, które były jej później przekazywane. W czasie rozmów z J. G. obaj udawali się do osobnego pomieszczenia, natomiast gdy powódka do niego wchodziła przerywali rozmowę.

J. G. podejmował działania zmierzające do stworzenia pozorów niewłaściwego wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych np. po wydrukowaniu przez nią ogłoszeń do wywieszenia w blokach o przeglądach kominiarskich, nie rozwieszał ich, a gdy administracja i klienci skarżyli się na to, że nie było ogłoszeń, wtedy tłumaczył, że powódka tych ogłoszeń nie przygotowała. Powódka po tym jak znalazła ogłoszenia w samochodzie pana G. powiadomiła pozwanego jednak ten nie zareagował. J. G. przekładał również ustalone przez powódkę daty przeglądów kominiarskich nie powiadamiał jednak o tym klientów, którzy dzwonili z pretensjami do biura firmy.

J. G. rozpowszechniał w firmie nieprawdziwe informacje, że powódka ma kochankę, którego odwiedza w godzinach pracy. Powódka w tym czasie zawoziła dokumenty do administracji.

J. G. polecił A. K. (2), aby utrzymywał z powódką jedynie relacje służbowe.

Pozostali pracownicy pozwanego kontaktowali się z powódką jedynie w sprawach służbowych.

Pracownicy A. K. (2), S. i A. K. (1) w czasie jednej z porannych rozmów otrzymali od J. G. zakaz informowania powódki o tym, że będą robione zdjęcia pracowników do kalendarza firmowego. Ostatecznie kalendarz nie ukazał się, ale zdjęcia do niego zostały zrobione bez powódki.

Na polecenie J. G. powódka celowo, nie została poinformowana o składce na urodziny pozwanego. Prezent kupiła sama.

W lutym 2013r. pozwany nie zaprosił powódki na imprezę z okazji Ś. Rzemieślnika. Powódka poszła na imprezę z mężem, który również jest członkiem Cechu (...).

Powódka od lipca 2013r. została pozbawiona możliwości korzystania z telefonu służbowego po godzinach pracy oraz możliwości korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych.

W sierpniu 2013r. pozwany w związku z pismem powódki i jej siostry wystosował pismo, w którym wskazał, że sytuacja i wszystkie formy zapobiegawcze zostały określone i wyjaśnione. N. sytuacje, które mogły by nosić znamiona mobbingu lub molestowania nie miały miejsca. Pracownicy zakładu pracy zostali poinformowani o bezwzględny zakazie mobbingu i molestowania w zakładzie pracy.

Powódka jej siostra E. M. (1) i A. K. (2) na polecenie J. G. musieli codziennie sporządzać raporty, w których wskazywali jakie prace wykonali w ciągu dnia.

Powódka na polecenie pozwanego wykonywała prace porządkowe myła okna wycierała podłogi. Mimo że starała się w tym zakresie sumiennie wykonywać swoje obowiązki stale otrzymywała od J. G. upomnienia. A. K. (1) również miała w zakresie obowiązków sprzątanie pomieszczeń biurowych.

J. G. był osobą wybuchową, emocjonalną impulsywną. W wielu sytuacjach był człowiekiem ordynarnym. Pracownikom wydawał krótkie polecenia bez możliwości dyskusji. Jego sposób zachowania był ordynarny. W sposób ordynarny zachowywał się wobec powódki. Polecenia np. dotyczące wydrukowania jakiś protokołów wydawał w sposób niekulturalny, rozkazujący. Używał wobec niej słów „kurwa masz wykonać polecenie.” Użył wobec niej sformułowania, „że kobieta jest od tego aby siedzieć przy garach i od tego aby rozkładać nogi.”

J. G. używał słów wulgarnych niezależnie od tego czy rozmawiał z kobietą czy z mężczyzną.

Pozwany nie reagował na zgłoszenia powódki i A. K. (2) dotyczące złego traktowania przez J. G..

J. G. sugerował powódce, że powinna wrócić do szkoły z uwagi na niekompetencję.

J. G. krytykował publicznie wygląd powódki.

Po przejściu na 6 – godzinny dzień pracy powódce zabroniono pracy w godzinach nadliczbowych.

Zdarzało się, że powódka lub J. G. zwracali się do pozwanego po imieniu, jednak pozwany z tego powodu zwracał uwagę jedynie powódce.

Według list płac powódka miała w firmie najwyższe wynagrodzenie i nawet zmniejszenie etatu we wrześniu 2013r. nie spowodowało, że w tym okresie pozostali pracownicy zaczęli zarabiać od niej więcej. Dopiero w marcu 2014r. (na miesiąc przed wypowiedzeniem umowy przez powódkę, w czasie gdy przebywała ona na zwolnieniu lekarskim) jeden z pracowników otrzymał wynagrodzenie wyższe od powódki o 175 zł.

W dniu 06 lutego 2014r. powódka otrzymała pierwszą naganą z powodu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, nieutrzymywania higieny pracy oraz nienależytego wykonywania podstawowych obowiązków służbowych: narażenie pracodawcy na straty finansowe, rezygnacja klientów z zamówień w firmie pozwanego, straty moralne brak zaufania ze strony klientów, pominięcie procedur i przyjętych zasad, zawieszanie

reklam innych firm – bez wcześniejszej zgody pracodawcy, nie utrzymywanie czystości w miejscu pracy – mimo upomnienia przez przełożonych, otwieranie i przeglądanie korespondencji firmy, do której powódka nie powinna mieć wglądu. Z uwagi na ogólnikowość zarzutów powódka pismem z dnia tego samego dnia wniosła o sprecyzowanie zarzutów. W piśmie z dnia 11 lutego 2014r. w związku z niesprecyzowaniem treści nagany powódka wniosła o uznanie sprawy za niebyłą. Pozwany i J. G. w adnotacji na piśmie powódki z dnia 11.02.2014r. nie wyrazili na powyższe zgody.

W dniu 13 lutego 2014r. powódka otrzymała drugą naganę, w której zarzucono jej, że nie przypomniała pozwanemu o ważnym spotkaniu z przedstawicielami administratora budynku oraz inspektorem inwestycji miasta R., czym naraziła firmę na utratę zlecenia i podważyła zaufanie do firmy. Powódka złożyła sprzeciw od opisaną naganę jednak został on przez pozwanego pracodawcę w całości odrzucony

W skutek atmosfery panującej w miejscu zatrudnienia stan zdrowia psychicznego powódki uległ pogorszeniu. W lipcu 2013r. powódka rozpoczęła leczenie w poradni zdrowia psychicznego.

Poziom lęku u powódki mieści się w obszarze niskim dla płci i wieku. Wszelkie aspekty reakcji i zachowań o charakterze agresywnym mieszczą się przypadku powódki w niskich przedziałach. Jednocześnie pojawiła się u niej wzmożona podejrzliwość w związku z trwającym procesem sądowym, poczucie winy jako reakcja na odrzucenie społeczne w zakładzie pracy. Powódka posiada wysoką samoocенę, jest osoba pomysłową, energiczną, niecierpliwą egocentryczną, dąży do celu, chętnie korzysta z rad i ulega namowom, jest podatna na wpływ osób trzecich. Od połowy 2013r. do początku 2014r. u powódki wystąpiło pogorszenie stanu psychicznego o charakterze depresyjno lękowym o umiarkowanym natężeniu w związku z sytuacją konfliktu w pracy. Powódka stała się płaczliwa, zapomniała o swoich obowiązkach, popełniała omyłki, kardynalne błędy. Na pogorszenie stanu zdrowia psychicznego nie miały wpływu sytuacje psychologiczne spoza pracy zawodowej Zaburzenia, o których mowa wyżej miały charakter przemijający po okresie leczenia farmakologicznego i zmiany miejsca pracy ustąpiły.

Przebyte przez powódkę zaburzenia depresyjno – lekowe mieszane to postać rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem. Przebieg zatrudnienia u pozwanego, jego zachowanie oraz zachowania J. G. polegające na długotrwałym nękanii wywołały u powódki rozstrój zdrowia – zaburzenia lękowo – depresyjne mieszane. Zastosowane farmakoterapia i terapia pozytywnie wpłynęły na stan zdrowia psychicznego powódki. Odzyskała ona wiarę w siebie racjonalne myślenie i ogłęd sytuacji, kontrolę nad swoim życiem. Obecnie u powódki nie występują zaburzenia psychiczne, a przebyte zaburzenia lękowo – depresyjne miały charakter przemijający związany z sytuacją w miejscu pracy.

Sąd ustalił opisany stan faktyczny w oparciu o akta osobowe, opinie biegłych i zeznania świadków R. P., E. M. (1), A. K. (2), F. K. i przesłuchanie powódki. Zeznania świadków P. S. (1) D. A. K. P. S. (2) oraz przesłuchanie pozwanego Sąd uwzględnił tylko w części, w jakiej były one zbieżne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd miał przy tym na uwadze, że pozwany nie zaprzeczał np. ograniczeniu powódce dostępu do obsługi maila, które powódka wskazała jako przejaw mobbingu jednak utrzymywał, że inne były motywy jego zachowań. Jego wyjaśnienia były jednak niewiarygodne z jednej strony twierdził że miało to związek z przyjęciem nowego pracownika i oddaniem mu swojego komputera by następnie wskazać że podjął taki krok w związku z podejrzeniem usunięcia przez powódkę pliku z jego komputera , wreszcie stwierdził, że kiedy była taka konieczność to powódka na maile odpisywała tyle, że wydrukowane przez niego a projekty pism przekazywała na pendrive A. K. (1). W ocenie Sąd u takie innowacje trudno uznać za usprawnienie działania firmy, którym pozwany próbował usprawiedliwić również pozostałe ograniczenia kompetencji powódki. Zdaniem Sądu zasadniczym motywem działania pozwanego było pozbawienie powódki dostępu do informacji o firmie i pracownikach oraz maksymalne ograniczenie jej wpływu na decyzje dotyczące funkcjonowania firmy, co było następstwem zmiany nastawienia pozwanego do powódki, za którą odpowiadał J. G..

Sąd i Instancji wskazał, że P. S. (1), A. K. (1), D. S. to aktualni pracownicy pozwanego w ocenie Sądu świadkowie ci z obawy przed utratą zatrudnienia wskazywali, że nie byli świadkami sytuacji o których zeznawała powódka poza tym starali się w jak najkorzystniejszym świetle przedstawić osobę pozwanego przez co ich zeznania nie były miarodajne do ustalenia okoliczności mających istotne znaczenie dla rozpoznawanej sprawy. Świadek P. K. (2) tylko przez część

okresu objętego pozwem współpracował z powódką i z J. G. jednakże z uwagi na bliskie pokrewieństwo tego świadka z pozwanym jego zeznania ukierunkowane były na ukazanie pozwanego w jak najkorzystniejszym świetle i uzyskanie dla niego korzystnego rozstrzygnięcia w sprawie.

Dokonując ustaleń dotyczących tego, czy przebieg zatrudnienia u pozwanego oraz zachowanie J. G. wywołały u powódki rozstrój zdrowia i tego jakie schorzenia pojawiły się u powódki w związku z przebiegiem zatrudnienia i tego czy została ona wyleczona Sąd Rejonowy oparł się na opiniach biegłego psychologa E. M. (2) oraz na opinii biegłego psychiatry dr n. med. L. W., które to opinie uznał za spójne i logiczne oraz uzasadnione naukowo. Druga opinia biegłego psychologa została dopuszczona celem ustosunkowania się biegłego do zarzutów strony pozwanej zawartych w piśmie z dnia 13 września 2016r. jednakże potwierdziła ona wnioski z pierwszej opinii. Podkreślenia wymaga, że we wszystkich trzech opiniach jednoznacznie wynikało, że rozstrój zdrowia psychicznego powódki nastąpił w związku z warunkami panującymi w miejscu zatrudnienia i że stan zdrowia powódki uległ poprawie dopiero po leczeniu w poradni zdrowia psychicznego i zmianie miejsca zatrudnienia.

Dokonując ustaleń faktycznych Sąd nie oparł się na zeznaniach świadka M. J. gdyż świadek ten pracował w firmie pozwanego do 2011r., a później jako osoba współpracująca z pozwanym bywał w firmie sporadycznie w związku z czym nie miał bezpośrednich informacji o sytuacji panującej w firmie pozwanego w okresie, którego dotyczył pozew.

**W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 6 września 2017r.** zasądził od pozwanego P. K. (1) na rzecz powódki kwoty:

a) 19.000,00 zł (dziewiętnaście tysięcy złotych) tytułem zadośćuczynienia za mobbing wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 lipca 2014 r. do dnia zapłaty;

b) 1.680,00 zł (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę wskutek mobbingu z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 13 maja 2014 r. do dnia zapłaty;

oddalił powództwo w pozostałym zakresie, wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.680,00 zł ; zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, raz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Z. kwotę 1.934,40 zł tytułem kosztów sądowych, od obowiązku uiszczenia których powódka była zwolniona.

W rozważaniach prawnych Sąd powołał treść art. 94<sup>3</sup> §2 k.p. wskazując, że przepis ten wprowadza prawną ochronę pracownika przed groźbą doznania od pracodawcy - jako osoby fizycznej czy jako jednostki organizacyjnej działającej przez osoby nią zarządzające - bądź ze strony przełożonych lub szeregowych członków załogi - specyficznie agresywnych działań lub zachowań, polegających na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujących u niego skutki opisane w tym przepisie. Przytoczył ponadto fragmenty komentarzy . Sąd Rejonowy zaznaczył, że w sprawach dotyczących mobbingu obowiązują ogólne reguły dotycząc procesu, a zatem zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie SN z dnia 24 maja 2005r. II PK 33/05). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (tak w wyroku SN z 5 grudnia 2006 roku II PK 112/06/).

Sąd i Instancji wskazał ponadto, że postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej składa się z dwóch etapów. W pierwszym Sąd ustala, czy pracownik został poddany mobbingowi, tzn. czy zostały spełnione przesłanki ustawowe określone w art. 943 § 1 k.p. Drugi etap postępowania dowodowego zależy od roszczeń, z jakimi występuje powód. Art. 943 § 3 k.p. przyznaje pracownikowi, który wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznana krzywdę od pracodawcy. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie



rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Roszczenie o zadośćuczynienie nie jest bowiem uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, lecz skutkami w postaci rozstroju zdrowia.

W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie wykazało, że powódka była długotrwale poddana mobbingowi ze strony pozwanego, J. G. i współpracowników. Zachowanie wyżej wymienionych osób było deliktem prawa pracy, deliktem był również brak nadzoru nad pracownikami ze strony pozwanego. Sąd uznał, że udowodnione zostały zachowania J. G. polegające na: ordynarnym zachowaniu wobec powódki (w czasie porannych spotkań pozwany i J. G. zachowywali się agresywnie i używali wulgarnych słów, krzyczeli), powódce wydawano zamiast poleceń komendy nie dając możliwości sprzeciwu (w okresie poprzedzającym wypowiedzenie pozwany wydawał jej jedynie krótkie polecenia ewentualnie zostawiał instrukcje na karteczkach. J. G. polecenia np. dotyczące wydrukowania jakiś protokołów wydawał w sposób niekulturalny, rozkazujący. (używał wobec niej słów „kurwa masz wykonać polecenie”), powódce odebrano możliwość korzystania z telefonu służbowego po godzinach pracy i samochodu służbowego do celów prywatnych, a tłumaczenia pozwanego, że samochód nie był powódce potrzebny bo po zmniejszeniu etatu i tak pracowała tylko w biurze Sąd uznał za nieprzekonywujące w sytuacji pozwany umożliwił korzystanie z samochodu innemu pracownikowi – J. G.. Ponadto powódka zmniejszyła etat z obawy przed J. G. o ograniczenie jej obowiązków wyłącznie do prac biurowych miało na celu ograniczenie znaczenia jej stanowiska w biurze. J. G. składał jej niedwuznaczne propozycje i krytykował jej wygląd, sugerował, że powódka ma kochankę albo, żonie jednego ze znajomych pozwanego że jest jego kochanką. Powódka poddana została utrudniającej wykonywanie obowiązków kontroli poprzez prowadzenie skrupulatnego rejestru czynności wykonywanych w czasie pracy, kontroli przyjąć i wyjść oraz zakazano jej jakiegokolwiek pracy w godzinach nadliczbowych nawet takiej, która miała na celu dokończenie jakiegoś zadania i wymagała niewiele czasu. Postępowanie dowodowe wykazało również, że J. G. i pozwany utrudniali powódce pracę między innymi przez wydawanie sprzecznych poleceń – faktury VAT, wydawanie poleceń podczas wykonywania innych obowiązków i rozmów telefonicznych. Pracownicy oraz pozwany unikali kontaktu i rozmów z powódką albo ograniczali je do zdawkowych odpowiedzi. Ponadto wobec powódki podjęto szereg działań wykluczających między innymi poprzez nie zawiadomienie jej o składce na prezent urodzinowy dla pozwanego, nie powiadomienie jej o zdjęciach do kalendarza firmowego, pominięcie jej przy zaproszeniach na święto kominiarzy w Cechu (...). Stała się ona również ofiarą molestowania ze strony J. G., przy czym w tym ostatnim aspekcie należy podkreślić, że zachowania J. G. ujawniały się, gdy w pobliżu nie było osób trzecich jednakże zdaniem Sądu całokształt jego zachowań i niedwuznaczne uwagi, o których zeznali między innymi świadkowie R. P., A. K. (2) i F. K. czynią wiarygodnymi zeznania powódki w tym zakresie.

W ocenie Sądu wyżej opisane działania nosiły cechy nękania i były nakierowane na poniżenie i deprecjonowanie powódki jej wyizolowanie z grona pracowników pozwanego, ewidentnie naruszały one jej godności, argumentacja, że J. G. w ordynarny sposób odnosił się do wszystkich nie mogła odnieść skutku, gdyż w żaden sposób nie wyklucza, że takim zachowaniem stosował on wobec powódki mobbing, który skutkowałam rozstrojem jej zdrowia psychicznego koniecznością leczenia w poradni zdrowia psychicznego a ostatecznie rezygnacją z pracy u pozwanego. Podkreślenia wymaga również, że rozstrój zdrowia psychicznego powódki i jego związek z atmosferą panującą w pracy jednoznacznie potwierdzili w swoich opiniach biegły psycholog i biegły psychiatra, którzy wskazali, że powódka częściowo utraciła kontrolę nad swoim życiem, że w związku z warunkami pracy pojawiły się u niej zaburzenia depresyjno – lękowe i którzy jednocześnie wskazali, że jest ona osobą o niskim poziomie lęku, co wskazuje, że mieści się ona we wzorcu „rozsądnej ofiary” i wyklucza możliwość powoływania się strony pozwanej na argument, że powódka była osobą nadmiernie wrażliwą. Opinie biegłych ujawniły ponadto, że płaczliwość powódki, jej brak organizacji błędy popełniane nawet w prostych sprawach miały w tym okresie ścisły związek z pogorszeniem się jej stanu psychicznego w związku ze stosowanym wobec niej mobbingiem.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. zasądził na rzecz powódki wskazaną w pozwie kwotę 19.000 zł. W ocenie Sądu pełnomocnik długotrwałość nękania, jego natężenie, przeniesienie go poza środowisko pracy powódki, wyizolowanie powódki, częściowa utrata przez powódkę kontroli nad własnym życiem, konieczność podjęcia leczenia i zwolnienia się z pracy oraz doprowadzenie do sytuacji w której dobra i miła praca stała się koszmarem uzasadnia przyznanie powódce kwoty 19.000 zł, wskazanej w pozwie.

Sąd Rejonowy podał, że skorzystanie z możliwości rozwiązania stosunku pracy z uwagi na mobbing uprawnia pracownika do kolejnego roszczenia w postaci dochodzenia odszkodowania. Odszkodowanie z art. 94<sup>3</sup> §4 k.p. ma charakter kompensacyjny i zmierza do wyrównania (naprawienia) szkody, jaką pracownik poniósł wskutek mobbingu. Wysokość odszkodowania przysługującego na podstawie art. 94<sup>3</sup> §4 k.p. wyznaczona jest zatem poprzez uszczerbek powstały wskutek rozwiązania przez pracownika stosunku pracy (mierzony przede wszystkim wartością utraconego przez niego wynagrodzenia z miejsca pracy, w którym doszło do rozwiązania stosunku pracy), lecz także poprzez inne szkody poniesione przez pracownika (np. obniżone szanse znalezienia pracy wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem). Art. 94<sup>3</sup> §4 k.p. określa nieobniżalną wysokość odszkodowania na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przy dochodzeniu wysokości odszkodowania równej minimalnemu wynagrodzeniu nie zachodzi potrzeba wykazania przez pracownika poniesionej w tej wysokości szkody, co przybliży tę instytucję do zadośćuczynienia. Należy w tym miejscu zauważyć, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy dochodzi do zbiegu podstaw żądania odszkodowania, to jest z art. 94<sup>3</sup> §4 k.p. oraz z art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. Za słuszny należy uznać pogląd, że odszkodowania ryczałtowe z art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. i minimalne z art. 94<sup>3</sup> §4 k.p. przysługują niezależnie od siebie, ponieważ inny jest ich tytuł - ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika w pierwszym przypadku i mobbing w drugim.

Sąd uznał, że powódka zachowała miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z powodu stosowania wobec niej mobbingu powódka doręczyła stronie pozwanej w dniu 4 kwietnia 2017r., co prawda o możliwości rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. powódka dowiedziała się w lutym 2014r. w trakcie rozmowy z prawnikiem jednak zaznaczyć trzeba, że ostatnie działania mobbingowe pozwanego miały miejsce w dniu powrotu powódki do pracy po prawie dwumiesięcznym zwolnieniu lekarskim. Gdy tego dnia rano powódka przyszła do pracy w firmie obecny był tylko J. G.. Kiedy powódka odruchowo usiadła przy swoim stanowisku pracy J. G. kazał jej się przesiąść do małego biurka obok, które nie było wyposażone w komputer i dał jej duży stos dokumentów każąc rozdzielać kopie od oryginałów. Na swoje zapytanie dlaczego ma to robić, usłyszała że teraz to jest jej stanowisko pracy. Powyższe wskazuje, że działania mobbingowe wobec powódki w firmie pozwanego nie ustały i gdyby nie wręczenie wypowiedzenia nadal byłyby kontynuowane. Mając powyższe na uwadze Sąd w punkcie pierwszym podpunkt b wyroku zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości określonej w pozwie - jednokrotności wynagrodzenia.

O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp. zasądzając je w przypadku odszkodowania za mobbing od daty doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej i zaś w odniesieniu do odszkodowania za wypowiedzenie umowy przez pracownika od daty wniesienia pozwu. W pkt 2 wyroku Sąd oddalił roszczenie o odsetki liczone od kwoty zasądzonej tytułem odszkodowania za mobbing za okres wcześniejszy niż data doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej.

W pkt 2 wyroku oddalono powództwo w zakresie dotyczącym odszkodowania za nierówne traktowanie. Sąd uznał, że powódka nie zdołała wykazać, że była nierówno traktowana przez pozwanego W szczególności przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało by tylko powódka obciążona była obowiązkiem sprzątnięcia pomieszczeń biurowych obowiązek taki miała bowiem również A. K. (1). Powódka nie zdołała również wykazać, aby była osobą dyskryminowaną płacowo. Z przedstawionych przez stronę pozwaną list płac wynika jednoznacznie, że powódka miała w firmie najwyższe wynagrodzenie i nawet zmniejszenie etatu we wrześniu 2013r. nie spowodowało, że w tym okresie pozostali pracownicy zaczęli zarabiać od niej więcej. Dopiero w marcu 2014r. (na miesiąc przed wypowiedzeniem umowy przez powódkę) jeden z pracowników otrzymał wynagrodzenie wyższe od powódki o 175 zł. Należy jednak zauważyć, że sytuacja ta dotyczyła tylko jednej osoby pozostałe jeśli otrzymały podwyżki to w kwotach, które nie spowodowały wzrostu wynagrodzeń ponad kwotę wynagrodzenia powódki.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednego miesięcznego wynagrodzenia.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, §12 pkt. 2 w związku z §6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. 2013 poz. 461 ze zm.) oraz art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2016r. poz. 623) nakazując pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu państwa opłaty od powództwa o zadośćuczynienie za mobbing i odszkodowanie za wypowiedzenie przez pracownika w trybie art. 55 §1<sup>1</sup> kp oraz wydatki poniesione na opinie biegłych w sprawie o mobbing.

**Apelację wywiódł pozwany i zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w Z. z dnia 6 września 2017 r. w części tj. w zakresie pkt. 1 oraz 3, 4, i 5 oraz zarzucił :**

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik i treść zaskarżonego rozstrzygnięcia, a to:

- art. 233 ustawy z dnia 17 listopada 1964 - Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn. Dz. U. z 2016, poz. 1822 z późn. zm., dalej jako: k.p.c.), poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów oraz brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie i w konsekwencji nieuzasadnione danie wiary wyłącznie zeznaniom powódki, jej siostry E. M. (1) oraz byłego pracownika pozwanego A. K. (2), których twierdzenia są sprzeczne z pozostałymi, dopuszczonymi przez sąd dowodami, w szczególności z zeznaniami świadków, i przyjęcie że przeprowadzone postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie wykazało, że powódka była długotrwale poddana mobbingowi ze strony samego pozwanego, J. G. a także współpracowników, a także, że występował brak nadzoru nad pracownikami ze strony pozwanego,
- art. 233 k.p.c., poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie przez Sąd I Instancji błędnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, która spowodowała nieprawidłowe sformułowanie wniosków (wyłącznie na podstawie przeprowadzonych dowodów w postaci zeznań powódki, jej siostry E. M. (1) oraz byłego pracownika pozwanego A. K. (2)) a mianowicie, że:

- udowodnione zostały zachowania pracownika J. G. polegające na: ordynarnym zachowaniu wobec powódki (w czasie porannych spotkań pozwany i J. G. zachowywali się agresywnie i używali wulgarnych słów, krzyczeli), - powódce wydawano zamiast poleceń komendy nie dając możliwości sprzeciwu (w okresie poprzedzającym wypowiedzenie pozwany wydawał jej jedynie krótkie polecenia ewentualnie zostawiał instrukcje na karteczkach, - J. G. polecenia np. dotyczące wydrukowania jakiś protokołów wydawał w sposób niekulturalny, rozkazujący (używał wobec niej słów „kurwa masz wykonać polecenie”), - powódce odebrano możliwość korzystania z telefonu służbowego po godzinach pracy i samochodu służbowego do celów prywatnych, a tłumaczenia pozwanego, że samochód nie był powódce potrzebny bo po zmniejszeniu etatu i tak pracowała tylko w biurze Sąd uznał za nieprzekonywujące w sytuacji gdy pozwany umożliwiał korzystanie z samochodu innemu pracownikowi - J. G., który pracował w terenie - że ponadto powódka zmniejszyła etat z obawy przed J. G. a ograniczenie jej obowiązków wyłącznie do prac biurowych miało na celu ograniczenie znaczenia jej stanowiska w biurze, - że J. G. składał jej niedwuznaczne propozycje i krytykował jej wygląd, sugerował, że powódka ma kochanka albo, żonie jednego ze znajomych pozwanego że jest jego kochanką, - że powódka poddana została utrudniającej wykonywanie obowiązków kontroli poprzez prowadzenie skrupulatnego rejestru czynności wykonywanych w czasie pracy, kontroli przyjsć i wyjść oraz zakazano jej jakiegokolwiek pracy w godzinach nadliczbowych nawet takiej, która miała na celu dokończenie jakiegoś zadania i wymagała niewiele czasu, - że postępowanie dowodowe wykazało również, że J. G. i pozwany utrudniali powódce pracę między innymi przez wydawanie sprzecznych poleceń, wydawanie poleceń podczas wykonywania innych obowiązków i rozmów telefonicznych, - że pracownicy oraz pozwany unikali kontaktu i rozmów z powódką albo ograniczali je do zdawkowych odpowiedzi, - że ponadto wobec powódki podjęto szereg działań wykluczających między innymi poprzez nie zawiadomienie jej o składce na prezent urodzinowy dla pozwanego, nie powiadomienie jej o zdjęciach do kalendarza firmowego, - pominięcie jej przy zaproszeniach na święto kominiarzy w Cechu (...), - że powódka stała się również ofiarą molestowania ze strony J. G..

- art. 233 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie i pominięcie przy ocenie prawnej roszczenia powódki zarówno co do zasady jak i co do wysokości, faktu iż pozwany na skutek reakcji powódki podjął działania mające przeciwdziałać zachowaniom o charakterze mobbingowym, wykazane dowodem z dokumentu oraz zeznaniami pozwanego i świadków,
- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 6 Kodeksu cywilnego, w zw. z art. 232 k.p.c. poprzez bezzasadne uznanie, iż powódka wykazała w toku postępowania zaistnienie okoliczności poddawania powódki długotrwałemu mobbingowi ze strony samego pozwanego, J. G. a także współpracowników, a także, że występował brak nadzoru nad pracownikami ze strony pozwanego,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 943 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy, (t.i. Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 z późn. zm., dalej jako k.p.) poprzez jego błędną wykładnię i błędny wniosek, iż w realiach niniejszej sprawy uzasadnione (trafne i rozsądne) jest zasądzenie na rzecz pozwanej zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w wysokości 19.000,00 zł podczas gdy zadośćuczynienie to w takiej wysokości w realiach niniejszej sprawy pozostaje zawyżone i nieadekwatne do stopnia i rozmiaru krzywdy powódki, intensywności i czasu trwania niewłaściwych zachowań wobec powódki, a także trwałości uszczerbku na zdrowiu i postawy pracodawcy i tym samym nie spełnia w ten sposób prawidłowo funkcji zadośćuczynienia na gruncie tego przepisu tj. funkcji kompensacyjnej.

***Apelujący wniósł w oparciu o powyższe zarzuty o:***

zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości, względnie:

zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w części poprzez zamiarkowanie (obniżenie) wysokości zasądzonego na rzecz powódki zadośćuczynienia na podstawie art. 943 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy,

ewentualnie o:

uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji pozostawiając temu sądowi do rozstrzygnięcia kwestię zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne, według norm przepisanych,

Nadto wniósł o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego zgodnie z obowiązującymi przepisami, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz w przypadku nie uwzględnienia apelacji pozwanego o nieobciążanie pozwanego kosztami postępowania apelacyjnego, w tym kosztami procesu.

Uzasadniając pozwany zarzucił, że Sąd I instancji oceniając zgromadzony materiał dowodowy oraz ustalając stan faktyczny przekroczył zasadę swobodnej oceny dowodów i oparł się co do zasady w całości na zeznaniach tylko i wyłącznie powódki i jej siostry oraz byłego pracownika pozwanego, który odszedł z zakładu pracy w atmosferze dużego konfliktu z pracodawcą i pracownikami a pominął i nie dał wiary, także co do zasady w całości, wyczerpującym, spójnym i logicznym zeznaniom pozwanego i świadków przez niego powołanych, głównie pracowników jego firmy.

W drugim przypadku pozwany nie zgodził się z rozstrzygnięciem Sądu i instancji wskazującym, iż w okolicznościach niniejszej sprawy za w pełni uzasadnione i przede wszystkim spełniające swoją funkcję jest przyznanie pełnej kwoty zadośćuczynienia i odszkodowania żądanej przez powódkę w wysokości prawie 20.000,00 zł, podczas gdy okoliczności te - jeśli uznać je za ustalone prawidłowo przez Sąd I instancji - i tak nie uzasadniały zasądzenia, aż tak wysokiego zadośćuczynienia, co w praktyce, w ocenie pozwanego prowadzi do wypaczenia w tym konkretnym przypadku funkcji zadośćuczynienia przewidzianego w art. art. 94 § 3 k.p., i stanowi przede wszystkim nadmierną represję a nie spełnia wyznaczonej mu roli kompensacyjnej.

Wskazał, że Sąd I instancji dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego (głównie zeznania świadków i stron) i ustalenia stanu faktycznego, oparł się jedynie na zeznaniach powódki, jej siostry, a także świadka A. K. (2) i w mniejszej tylko części na zeznaniach innych osób. Sąd I instancji pominął natomiast co do zasady obszerne i wyczerpujące zeznania powoda, oraz kilku innych świadków - głównie pracowników pozwanego tj. np. A. K. (1), P. S. (1), D. S., P. S. (2), P. K. (2), J. G.. Zeznania tych świadków - mimo, że zgodnie wskazywali oni na okoliczności odmienne od tych, na które wskazywała powódka, Sąd I instancji uwzględnił tylko w części, jak wskazał, w której były one zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym co praktyce oznacza, iż Sąd I instancji de facto pominął te zeznania i co do okoliczności, na które zeznawali ww. świadkowie przyjął i dał wiarę en bloc przeciwnym wyjaśnieniom głównie powódki.

Co znamienne, zdaniem apelującego Sąd I instancji wskazał np. że zeznania świadków A. K. (1), P. S. (1), D. S., P. S. (2), czy P. K. (1) z definicji nie zasługują na wiarę nie dlatego, że są niespójne lub nielogiczne ale z tego powodu, iż pozostają aktualnymi pracownikami pozwanego, dlatego z założenia ich zeznania są niewiarygodne i w całości mają na celu tylko i wyłącznie przedstawienie w jak najkorzystniejszym świetle osobę pozwanego. W przypadku natomiast świadka P. K. (2) Sąd I instancji wskazał także na bliskie pokrewieństwo z pozwanym. Tymczasem ta sama okoliczność w postaci bliskiego pokrewieństwa nie stanowiła w ocenie Sądu I instancji przeszkody do uznania w całości za wiarygodne i nie budzące wątpliwości zeznań siostry powódki (świadek E. M. (1)) czy też zeznań świadka A. K. (2), który jak wykazało postępowanie dowodowe zakończył zatrudnienie w firmie pozwanego w atmosferze konfliktu z pozwanym i niektórymi pracownikami, spowodowanym nie uzyskaniem oczekiwanego przez niego awansu, - jak zeznawał P. S. (1), oraz D. S., A. K. (2) oszukiwał nieraz zakład pozwanego na tle finansowym, nadto na skutek zawiadomienia A. K. (2) prowadzone było postępowanie przez Policję z udziałem P. S. (1) oraz J. G..

Sąd I instancji wedle apelującego nie odniósł się także w żaden sposób do zeznań świadka J. G., któremu powódka zarzucała działania mobbingowe, jakby domyślnie uznając, iż jakiegokolwiek zeznania takiej osoby nie powinny być nigdy brane pod uwagę jako niewiarygodne, z czym nie sposób się zgodzić.

Apelujący zwrócił uwagę, iż powódka uzasadniając żądania pozwu przytoczyła na ich poparcie praktycznie każdą okoliczność jaką doktryna i orzecznictwo traktują jako zachowanie noszące lub mogące nosić (przy zaistnieniu innych okoliczności) „książkowe” cechy mobbingu.

Co do każdej ze wskazywanych przez powódkę okoliczności pozwany szeroko i szczegółowo wskazywał w odpowiedzi na pozew oraz podczas swoich zeznań, na odmienny charakter tych okoliczności bądź zaprzeczył im, co następnie znalazło odzwierciedlenie m.in. w zeznaniach świadków uznanych przez Sąd I instancji za z założenia niewiarygodne, dając wiarę praktycznie w każdym aspekcie wyjaśnieniom jedynie powódki i jej siostry oraz wspomnianego świadka. Pozwany wskazał, iż Sąd I instancji naruszył zasadę swobodnej oceny dowodów z góry odrzucając w całości wyjaśnienia pozwanego oraz zeznania wszystkich świadków powołanych powyżej, uzasadniając to faktem, iż są pracownikami pozwanego lub są z nim spokrewnieni, podczas gdy te same okoliczności nie stanowiły przeszkody w uznaniu za wiarygodne wyjaśnień powódki oraz zeznań świadka - siostry powódki. Analizując zeznania siostry powódki można nadto wspomnieć, iż nie była ona świadkiem praktycznie żadnego z niestosownych zachowań zarzucanych przez powódkę J. G., znając je jedynie z relacji powódki.

Symptomatyczne wedle apelującego było, iż okoliczności które w sposób zdecydowany i wyraźny podawane były przez powódkę w pozwie w postaci otrzymywania najniższego wynagrodzenia za pracę w firmie pozwanego - czemu pozwany zaprzeczał - w całości okazały się nieprawdziwe, jednak tę okoliczność Sąd I instancji mógł ustalić akurat w oparciu o dowody nie z zeznań świadków, a z dokumentów, które wykazały bez żadnych wątpliwości, iż powódka otrzymywała najwyższe wynagrodzenie spośród pracowników pozwanego. Powódka natomiast nawet w swoich wyjaśnieniach konsekwentnie podawała okoliczności przeciwnie.

**W odpowiedzi na apelację** powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania w postępowaniu apelacyjnym. Powódka podzieliła ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy jak też zarzuciła, że wszyscy świadkowie

zeznali, że powódka była mobbingowana i potwierdzili zachowania mobbingowe, które zarzucała pozwanemu i świadkowi G..

Powódka wskazała także na opinie biegłych z których wynikało, że stan jej zdrowia znacznie pogorszył się w okresie od momentu zatrudnienia świadka G. i spowodowało to konieczność leczenia psychiatrycznego przez okres około półtora roku. Dodatkowo, wskazała powódka, że pozwany miał zamiar pozbyć się jej z firmy co uczynił, a pracodawca przyglądał się temu i prowadzącym do tego praktykom świadka G. zachowując bierną postawę.

### ***Apelacja pozwanego jest zasadna.***

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok nie jest trafny, Sąd pierwszej instancji przeprowadził szerokie i szczegółowe postępowanie dowodowe, ale ocena dowodów dokonana przez ten Sąd narusza zasady określone w art. 233 k.p.c., co skutkowało w części błędnymi ustaleniami faktycznymi, a częściowo błędnymi wnioskami wywiedzionymi z przeprowadzonego postępowania dowodowego. Nie wszystkie przyjęte wnioski i ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy wynikają bowiem z całokształtu zebranego materiału dowodowego.

### ***Oceniając zatem w sposób odmienny zgromadzony materiał dowodowy Sąd Okręgowy ustalił :***

Powódka G. J. zatrudniona była u pozwanego P. K. (1) w prowadzonym przez niego Zakładzie (...) w R., od dnia 18 czerwca 2004r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku pracownika umysłowego, w pełnym wymiarze etatu. Aneksiem z dnia 01 sierpnia 2013r., podpisanym dnia 30 sierpnia 2013r. strony ustaliły, że powódka będzie pracować 6 godzin dziennie ustalono również wynagrodzenie w kwocie 2025 zł brutto. Zmianę wprowadzono na prośbę powódki z dnia 09 sierpnia 2013r. Umowa uległa rozwiązaniu z dniem 4 kwietnia 2014r. na skutek wypowiedzenia dokonanego przez powódkę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała ona mobbing, na który składały się zachowania pozwanego i J. G. dotyczące jej osoby polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii, które wywołało u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej oraz poniżenie jej osoby jak również izolowanie jej a w konsekwencji wyeliminowanie jej z zespołu współpracowników.

Do obowiązków powódki należało prowadzenie biura, czyli wypisywanie dokumentów przekazywanych przez kominiarzy, koordynowanie prac w terenie poprzez wypisywanie listy zadań kominiarzy na podstawie zgłoszonych interwencji, obsługa kadrowa, zaopatrzenie, wypisywanie faktur i sprawy księgowe, np. wypisywanie faktur i przekazywanie dokumentacji do biura rachunkowego, obsługa poczty internetowej.

( dowód: akta osobowe powódki).

Początkowo relacje powódki z pozwanym układały się dobrze. We wrześniu 2012r., pozwany zatrudnił J. G..

Po zatrudnieniu J. G. zakres obowiązków powódki uległ zmianie. Pozwany postanowił oddzielić sprawy biurowe od spraw technicznych. Przeszła powódka dostarczać protokoły do administracji, nie brała udziału w reprezentacji firmy, przestała prowadzić korespondencję mailową, nie sporządzała listy zadań kominiarzy. Pozwany uważał, że powódka nie ma dostatecznej kontroli nad pracownikami, potrzebny był ktoś, kto będzie ich kontrolował w terenie. Zabroniono powódce wglądu do akt osobowych i rozmów z biurem rachunkowym. Obowiązki te przejął pozwany i od pewnego momentu tylko on miał wgląd w akta osobowe i kontaktował się z biurem rachunkowym w sprawach finansowych firmy. Sytuacja ta podyktowana była dodatkowo zdarzeniem związanym z wypisaniem przez powódkę za dużej ilości faktur tj. powódka miała je wystawiać w dużej ilości i na wyższe kwoty na początku kwartału, jak zwykle według ustalonej z pozwanym zasady, po to by wpłynęły środki pieniężne z zapłatą VAT-u, ale powódka wystawiła ich w 2013r. na tyle dużo, że pozwany musiał wziąć kredyt, gdyż zabrakło środków finansowych na koncie. Powódce nie było również wolno otwierać korespondencji skierowanej do pozwanego, chyba żeby wyraził na to zgodę. Dokonywanie przelewów przejął od powódki pozwany. Zmiana ta wynikała z nowego zakresu obowiązków powódki, który przewidywał, że część jej zadań przejął także świadek G.. Powódka narzekała na nadmiar obowiązków. Złożyła wniosek o zmniejszenie wymiaru etatu we wrześniu 2013r. W konsekwencji doszło do zmiany jej zakresu czynności i

przejęcia części zadań od powódki. Jej kontakt z pracownikami pozwanego nie był już taki częsty, gdyż to ze świadkiem G. pracownicy ustalali sprawy techniczne, którymi wcześniej zawiadywała powódka.

( dowód: akta osobowe powódki, zeznania świadka A. K. (1) k. 148, zeznania pozwanego k. 180, zeznania powódki k. 175, zeznania świadka R. P. k. 150).

Do obowiązków powódki należało prowadzenia korespondencji z firmami zewnętrznymi i klientami, pozwany pozbawił jej komputer dostępu do maila służbowego, co zmusiło ją do odpisywania na korespondencję mailową, sporządzania ofert i przekazywania ich A. K. (1) na pendrive celem przesłania kontrahentom. Po zmianie zakresu czynności powódka już nie musiała prowadzić szerokiej korespondencji z kontrahentami, a zdarzało się to incydentalnie, czasami przygotowywała korespondencje, a kominiarze rozwozili ją wyjeżdżając w teren. Z Urzędem Skarbowym, biurem rachunkowym, ZUS-em pozwany kontaktował się osobiście.

( dowód: zeznania powódki k. 175, zeznania pozwanego k. 180 v )

Rano praca rozpoczynała się od zebrania wszystkich pracowników w szatni. Pracownicy zjadali wspólnie śniadanie i dokonywany był podział zadań. Te spotkania nie były pasmem niekończących się kłótni i awantur.

( dowód: zeznania świadka P. K. (2) k. 161 v , D. S. k. 160v, P. S. (1) k. 159),

Powódka informowała siostrę o tym, że świadek G. składał jej niedwuznaczne propozycje i wbrew jej woli ją dotykał. Nie powiedziała tego pozwanemu. Skarżyła się natomiast na świadka G. pozwanemu wskazując , że jest głośny. Oboje i świadek G. i powódka skarżyli się pozwanemu na podział władzy.

(dowód: zeznania pozwanego k. 180, zeznania świadka k. J. G. k. 163, częściowo zeznania powódki k. 172v.).

Któregoś dnia w firmie, po godzinach pracy powódki poszukiwano opinii kominiarskiej, która zaginęła. J. G. wezwał wtedy telefonicznie powódkę .

( dowód: zeznania świadka A. K. (2) k. 129).

Powódka nakleiła na drzwi wejściowe siedziby zakładu pozwanego naklejkę firmy ochroniarskiej. Powyższe wywołało sprzeciw pozwanego doszło do kłótni z powódką.

(bezsporne)

W okresie poprzedzającym dokonanie przez powódkę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany zdarzało się , że wydawał jej jedynie krótkie polecenia ewentualnie zostawiał instrukcje na karteczkach, które były jej później przekazywane. W czasie rozmów z J. G. obaj udawali się do osobnego pomieszczenia, natomiast gdy powódka do niego wchodziła przerywali rozmowę.

( dowód: zeznania świadka E. M. (1) k. 126)

Powódka od lipca 2013r. została pozbawiona możliwości korzystania z telefonu służbowego po godzinach pracy oraz możliwości korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych. Zdaniem pozwanego nie było potrzeby by powódka korzystała z telefonu służbowego poza pracą, natomiast nie było już konieczności by dostarczała określone dokumenty samochodem, skoro sam przejął od powódki te obowiązki, czasami dokumenty rozwozili po drodze inni pracownicy.

( dowód: zeznania powódki k. 175, zeznania pozwanego k. 180).

W sierpniu 2013r. pozwany w związku z pismem powódki i jej siostry wystosował pismo, w którym wskazał, że sytuacja i wszystkie formy zapobiegawcze zostały określone i wyjaśnione. N. sytuacje, które mogły by nosić znamiona

mobbingu lub molestowania nie miały miejsca. Pracownicy zakładu pracy zostali poinformowani o bezwzględnym zakazie mobbingu i molestowania w zakładzie pracy.

( dowód: akta osobowe)

Powódka, jej siostra E. M. (1) i A. K. (2) na polecenie J. G. musieli codziennie sporządzać raporty, w których wskazywali jakie prace wykonali w ciągu dnia podobnie jak inni pracownicy

Powódka na polecenie pozwanego wykonywała prace porządkowe myła okna wycierała podłogi robiła to zawsze. Mimo że starała się w tym zakresie sumiennie wykonywać swoje obowiązki stale otrzymywała od J. G. upomnienia. A. K. (1) również miała w zakresie obowiązków sprzątanie pomieszczeń biurowych.

Powódka często popełniała błędy przy wykonywaniu swoich czynności.

( dowód: zeznania świadka A. K. (1) k. 149, R. P. k. 150, P. S. (3) k. 158, D. S. k. 160, J. G. k. 163, 165, zeznania pozwanego k. 181 zeznania świadka E. M. (1) k. 126v).

J. G. był osobą która wydawała pracownikom krótkie, nie znoszące sprzeciwu polecenia, trochę na modłę postępowania w wojsku, dodatkowo często używał wulgaryzmów, nie kierując ich jednak do poszczególnych osób, lecz raczej jako przerywnik. Tym różnił się jego sposób kierowania podwładnymi od tego w jaki sposób odnosił się do nich pozwany. J. G. używał słów wulgarnych niezależnie od tego czy rozmawiał z kobietą czy z mężczyzną.

( dowód: zeznania świadka R. P. k. 149-150, świadka P. S. (1) k. 158, , świadka daniela S. k. 160, A. K. (2) k. 128).

Raz świadek G. do powódki „ty źmijo”, raz , że „kobieta jest od tego aby siedzieć przy garach i od tego aby rozkładać nogi” . Powódka to ostatnie określenie potraktowała jako żart, nie brała tego do siebie.

( dowód: zeznania świadka E. M. (1) k. 125, powódki k. 171,)

J. G. sugerował powódce, że powinna wrócić do szkoły z uwagi na niekompetencję.

( dowód; zeznania świadka A. K. (2) k. 129, E. M. (1) k. 126)

Po przejściu na 6 – godzinny dzień pracy powódce zabroniono pracy w godzinach nadliczbowych.

Pozwany zwrócił uwagę powódce by zwracał się do niego przy klientach per pan.

( dowód: zeznania świadka A. K. (1) k. 149., świadek M. J. k. 127) .

Zdarzało się, że powódka zwracała się do pozwanego po imieniu przy klientach .

( dowód: zeznania świadka E. M. (1) k. 128v., zeznania świadka J. G. k. 166v) .

Kiedy świadek G. mówił do pozwanego per ty przy klientach to nie było mu to wypominane.

( dowód: zeznania świadka E. M. (1) k. 128 v).

Według list płac powódka miała w firmie najwyższe wynagrodzenie i nawet zmniejszenie etatu we wrześniu 2013r. nie spowodowało, że w tym okresie pozostali pracownicy zaczęli zarabiać od niej więcej. Dopiero w marcu 2014r. (na miesiąc przed wypowiedzeniem umowy przez powódkę, w czasie gdy przebywała ona na zwolnieniu lekarskim) jeden z pracowników otrzymał wynagrodzenie wyższe od powódki o 175 zł.

( dowód: lity płac k. 72-95).

Powódka była poinformowana o zdjęciu do kalendarza . Kalendarz nie powstał.



( dowód: zeznania świadka D. S. k. 160v. , A. K. (1) k. 148)

W dniu 6 lutego 2014r. powódka otrzymała pierwszą naganę z powodu nie przestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, nie utrzymywania higieny pracy oraz nienależytego wykonywania podstawowych obowiązków służbowych: narażenie pracodawcy na straty finansowe, rezygnacja klientów z zamówień w firmie pozwanego, straty moralne brak zaufania ze strony klientów, pominięcie procedur i przyjętych zasad, zawieszanie reklam innych firm – bez wcześniejszej zgody pracodawcy, nie utrzymywanie czystości w miejscu pracy – mimo upomnienia przez przełożonych, otwieranie i przeglądanie korespondencji firmy, do której powódka nie powinna mieć wglądu. Z uwagi na ogólnikowość zarzutów powódka pismem z dnia tego samego dnia wniosła o sprecyzowanie zarzutów. W piśmie z dnia 11 lutego 2014r. w związku z niesprecyzowaniem treści nagany powódka wniosła o uznanie sprawy za niebyłą. Pozwany i J. G. w adnotacji na piśmie powódki z dnia 11.02.2014r. nie wyrazili na powyższe zgody.

W dniu 13 lutego 2014r. powódka otrzymała drugą naganę, w której zarzucono jej, że nie przypomniała pozwanemu o ważnym spotkaniu z przedstawicielami administratora budynku oraz inspektorem inwestycji miasta R., czym narażiła firmę na utratę zlecenia i podważyła zaufanie do firmy. Powódka złożyła sprzeciw od opisaney nagany jednak został on przez pozwanego pracodawcę w całości odrzucony

(dowód : akta osobowe).

W lipcu 2013r. powódka rozpoczęła leczenie w poradni zdrowia psychicznego.

Sąd ustalił opisany stan faktyczny w oparciu o akta osobowe i zeznania wszystkich świadków w zakresie w jakim były zbieżne . Powódka nie podołała spoczywającemu na niej obowiązkowi wykazania , że pozwany i świadek G. stosowali wobec niej mobbing. Nawet gdyby wziąć pod uwagę jedynie zeznania świadków , o których przesłuchanie wniosła powódka, a którzy nie są już pracownikami pozwanego, zachowania pozwanego i świadka G., o których zeznali nie wyczerpują elementów kodeksowej definicji mobbingu. Dodatkowo duża część zeznań świadka E. M. (1) – siostry powódki, która pracowała u pozwanego w okresie od 2001r. do lipca 2013r., została jej przekazana przez powódkę, a świadkiem tych zdarzeń świadek nie była. Ograniczając się jedynie co do tego czego świadkiem była siostra powódki to wskazała, że ona i powódka sporządzały na polecenie pozwanego listy tego co zrobiły, a świadek G. te listy codziennie pod pisywał. Podała świadek , że ona sama rozwiązała umowę o pracę z pozwanym ponieważ nie dostosował się do godzin pracy, w które świadek mogła pracę świadczyć. Świadek G. powiedział o powódce „żmija” jednak świadek nie pamiętała okoliczności tej wypowiedzi. Świadek zeznała, że załoga przestała się odzywać do powódki , ale zeznający świadkowie A. K. (1) (k. 148), P. S. (1) (k. 158), D. S. (k. 160), R. P. ( k. 150) wręcz przeciwnie. Natomiast o atmosferze rodzinnej w zakładzie pracy zeznali zbieżnie świadek R. P. ( k. 150 ) i świadek A. K. (1) ( k. 147). Dodatkowo przyczynę zmniejszenia intensywności kontaktów z pracownikami uzasadnił pozwany, wskazując na nowy zakres czynności , podyktowany zmniejszeniem wymiaru czasu pracy powódki na jej prośbę , przejęciem zadań powódki przez inne osoby, co wynika także z akt osobowych . Zatem nie jest prawdą, że powódka była izolowana za przyczyną pozwanego i świadka G.. .

Świadek E. M. (1) zeznała, że była świadkiem sytuacji, że świadek G. wytykał powódce wygląd i mówił, że musi schudnąć, powiedział „ rusz dupę i idź do biura”. Tej wypowiedzi nie potwierdził prócz powódki nikt inny. W dalszej części zeznania świadek mając odnieść się do innych zachowań J. G. zeznała, że ich świadkiem nie była chyba, i nie pamięta. Podała świadek , że J. G. raz pogroził powódce palcem, że wychodził z pozwanym, kiedy chciał porozmawiać, że wydawał powódce instrukcje na kartkach , że kiedyś pozwany zabierał powódkę na obiady, ale już tego nie robi, że zdarzało się , że zachował się wulgarnie i krzyczał jak mówił. Świadek zeznała także, że świadek G. powiedział do powódki , że „kobieta jest od tego aby siedzieć przy garach i od tego aby rozkładać nogi” . Powódka, jednak zeznała, że tę wypowiedź potraktowała jako żart, nie brała tego do siebie.

Zeznania innych świadków potwierdziły to, że świadek G. mówił podniesionym głosem, ale wykazał też, że leczy się w związku z uszkodzeniem słuchu. Wynika to z zaświadczenia lekarskiego i zeznań świadka D. S. (k. 160). Wulgarnie zachowanie świadka G. potwierdziły zeznania m.in. świadków R. P. ( k. 150v), A. K. (2) ( k. 128). Świadek P. zeznał

równocześnie jednak, że świadek J. G. jest ordynarnym człowiekiem, wydawanie poleceń następowało w formach wojskowych, w sposób rozkazujący. Wskazał, że takie samo polecenie wydane przez pozwanego miało formę prośby, a świadka formę rozkazu. Trudno było nie tylko powódce, ale też innym pracownikom przyzwyczać się do tej zmiany, gdyż pozwany w inny sposób zwracał się do pracowników. Świadek G. nie używał wulgaryzmów „w kierunku ludzi” jak wyraził się świadek Danie S. ( k. 160).

Zarzucała świadek M. że musiały z powódką robić marginesy. Pozwany wyjaśnił, że są po to by robić na nich notatki ( tak zeznał też świadek S. – k 159), oraz, że robione są od 2004r. Tego rodzaju wymaganie niekoniecznie jest wymaganiem nienaturalnym, lecz żmudnym i pracochłonnym. Jak zeznała świadek K. marginesy robione są do dziś i służą notatkom.

Świadek M. zeznała także , że po zatrudnieniu świadka G. część zadań z powódki została zdjęta, jeździł na przeglądy, odbierał usługi, natomiast powódka prowadziła dokumentację, nie musiała już jeździć samochodem nie zajmowała się przelewami, tym zajął się dla odmiany pozwany. Zdarzało się także, że powódka nie wykonywała pewnych prac terminowo. Świadek pamiętała, że pozwany zwrócił powódce uwagę by przy klientach mówiła do niego szefie, a per ty. Świadek K. potwierdził zaistnienie nieporozumienia dotyczącego naklejek na drzwiach, potwierdził , że z ust świadka G. padały wulgaryzmy.

Powódka zarzuciła w pozwie permanentne deprecjonowanie jej pozycji w firmie przez J. G., podważanie przez niego podejmowanych przez nią decyzji świadek E. M. (1) ( k. 126) i A. K. (2) (k. 129) zeznali , że świadek G. powiedział, żeby powódka wróciła do szkoły, żaden z pozostałych świadków tego nie potwierdził.

Odnosnie wykluczenia powódki z kręgu uczestników „Święta Rzemieślnika w 2013r. oraz z kręgu uczestników uroczystości zorganizowanej przez (...) w K. w 2013r. - zeznała o tym świadek M., pozostali świadkowi albo nie mieli informacji na ten temat, albo wręcz przeciwnie zaprzeczyli – np. św. S. podał, że powódka była na święcie Rzemieślnika w 2013r. ( k. 159v.)

Opuszczanie pomieszczenia, w którym przebywała i udawanie się do pomieszczenia socjalnego celem przeprowadzenia rozmów pod jej nieobecność - powódka wykazała tę okoliczność, ale pozwany i świadek G. wiarygodnie podali, że chodziło o to by pracownikowi nie przeszkadzać, ponadto pracodawca ma prawo zdecydować czy o określonych sprawach zakładu pracy rozmawia , z kim i w czyjej obecności,

Nieuzasadnionego pozbawienie powódki prawa korzystania z telefonu firmowego po godzinach pracy w celach służbowych powódka nie wykazała tej okoliczności tj. nie wykazała by pozbawienie jej telefonu było nieuzasadnione, pozwany podał, że nie był powódce potrzebny telefon po godzinach pracy, poza tym są uruchomione przekierowania na jego telefon.

Nieuzasadnionego pozbawienia możliwości korzystania z samochodu prywatnego do celów służbowych oraz cofnięcie upoważnienia do reprezentowania firmy przed (...) SA – powódka nie wykazała by to było nieuzasadnione zwłaszcza w świetle zmiany zakresu czynności powódki.

Jedynie powódka zeznała, że pozwany mówił do niej ”Ty jesteś tutaj tylko do wypisywania papierków, od myślenia jestem ja i pan G., który cię kontroluje”.

Powódka nie wykazała krytykowanie przez J. G. jej wyglądu, sugerowania by schudła. Nie wykazała także , że zarzucanie złego wykonywania pracy było bezzasadne - wielu świadków w tym świadek M., siostra powódki zeznała, że powódka popełniała błędy w pracy.

Zwrócenie się do powódki przez J. G. słowami „co ty tutaj robisz, kobieta to powinna w domu siedzieć przy garach i nadaje się do jednej rzeczy, powinna sprawnie nogi rozkładać, - zeznała o takiej sytuacji powódka , świadek M. zeznała, że słyszała tę uwagę, natomiast powódka podała, że nie wie czy świadek M. była świadkiem tej sytuacji, ale na pewno jej o tym mówiła, po co zatem mówiła by o tym zdarzeniu świadkowi M. skoro jak świadek ten zeznała była przy tej

sytuacji, oraz dlaczego czyni powódka z tej uwagi zarzut skoro potraktowała wypowiedź tę jako żart i nie wzięła jej do siebie.

Nikt nie potwierdził złożenia powódce jej przez J. G. w 2013r. propozycji seksualnej.

Kolejny zarzut to nakładanie na powódkę obowiązków zawodowych przez pozwanego i J. G. w ilości niemożliwej do wykonania, nakazywanie jej przez pozwanego i J. G. wykonywania wszelkich poleceń natychmiastowo, wydawanie jej przez pozwanego i J. G. wielu poleceń jednocześnie w celu uniemożliwienia ich wykonania – to że pracodawca żąda by wykonać polecenie natychmiastowo jest jego prawem, natomiast, powódka nie wykazała by polecenia były wydawane w większej liczbie, a w szczególności po to by nie mogła ich wykonać.

Pominięcie jej jako jedynego pracownika przy wykonaniu zdjęć do kalendarza firmowego w 2013r. Powódka nie wykazała by do takiego pominięcia doszło za przyczyną pozwanego czy świadka G.. Świadek K. zeznał, że tak było i że zakaz informowania powódki padł przy świadkach (...), ale żaden ze świadków tego nie potwierdził. Pozwany natomiast zeznał, że powódka o zdjęciach została poinformowana.

Pominięcie powódki w składce na prezent urodzinowy dla pozwanego – powódka nie wykazała, by nie miała możliwości takiej składki na czas uiszczyć, bądź, że ktoś odmówił jej przyjęcia, a o dacie urodzin pracodawcy wiedziała przecież od wielu lat.

Powódka zarzuciła, że pozwany pominął ją w przyjęciu urodzinowym w 2013r. - powódka nie wykazała by ktoś ją z premedytacją wykluczył. Prawem solenizanta jest ponadto kogo zaprasza, a kogo nie.

Zwrócenie się do niej J. G. słowami „dobrze wiesz, że zacząłem tu pracę od czyszczenia starej załogi - o tym zeznała jedynie powódka, świadek G. zaprzeczył. Nikt nie potwierdził, usiłowania przez J. G. dotykania piersi powódki w 2013r.

Powódka nie odwołała się do Sądu od nałożonych nagan, tym samym nie podważyła ich zasadności. Kontrolowanie nawet z dokładnością, co do minuty przyścia i wyjścia z pracy to zachowanie, które jest prawem pracodawcy. Od uznania pracodawcy zależy wysokość wręczanej premii, natomiast by pominięto powódkę w awansach, tego nie wykazała. Nie wykazała także powódka by świadek G. zlecał jej zadania poniżej jej kwalifikacji i umiejętności. Powódka nie wskazała o jakie dokładnie prace chodzi, natomiast sprzątała powódka od samego początku i nie wykazała by zwracała się kiedykolwiek do pracodawcy, że nie chce i uwłacza jej godności wykonywanie tego rodzaju zadania.

Mając na uwadze wyżej przytoczoną analizę Sąd dał wiarę świadkowi M. i świadkowi K. jedynie w zakresie w jakim potwierdziły ich zeznania innych świadków.

Sąd Okręgowy oddalił roszczenie o zadośćuczynienie i odszkodowanie w związku z mobbingiem, uznając, że pozwany nie dopuścił się wobec powódki zachowań o charakterze mobbingu tj. niewłaściwe zachowania pozwanego i świadka G. nie wyczerpały przesłanki uporczywości i długotrwałości. Silne subiektywne przekonanie powódki o krzywdzie związanej z sytuacją pracowniczą, pozostaje bez znaczenia dla prawnej oceny mobbingu. W związku z wnioskiem powódki o ograniczenie jej czasu pracy powódka otrzymała nowy zakres czynności, którego nie kwestionowała, spowodowało to, że część jej zadań przejął pozwany, część świadek G., a część nowo przyjęta sekretarka świadek A. K. (1). Oczywiście kolejną rzeczą jest zatem, że liczba spraw wspólnych, pracowniczych, którą dotychczas powódka dzieliła z innymi pracownikami się zmniejszyła i kontakt z powódką nie był już dla innych pracowników tak konieczny, skoro ich sprawami i ich problemy pracownicze rozwiązywał kto inny. W związku z zatrudnieniem świadka G., który stał się przełożonym powódki, jej kontakt z pozwanym również stał się rzadszy, co jest naturalne. Powódka mogła poczuć się zepchnięta na margines, lecz nie było to wynikiem stosowania mobbingu lecz zmiany zakresu zadań powódki dostosowanym do wykonania w krótszym niż dotychczas czasie pracy. Z pewnością niekomfortowe było dla powódki pojawienie się nowego przełożonego, skoro dotychczas podlegała bezpośrednio pozwanemu, w dodatku nowy przełożony to technik obróbki skrawaniem, a powódka ma ukończony licencjat z ekonomii. Prawem pracodawcy jest jednak ustalanie kto, jakie stanowisko zajmuje.

Z obrazu sprawy wynika dodatkowo, że pewna wolność, którą miała powódka została jej ograniczona- nie wyjeżdżała już w teren, co zawsze przy biurowej pracy było odmianą, jej kontakt z osobami współpracującymi z firmą stawał się rzadszy. Nowy przełożony okazał się osobą, która wprowadziła wojskowy dryl w zakładzie, z czym dotychczas pracownicy się nie spotkali, gdyż sposób zarządzania firmą pozwanego był zupełnie inny - „miękki”. Dodatkowo osoba ta krzyczała, w związku z uszkodzeniem słuchu, ale co najgorsze wypowiadając się używała wulgaryzmów. Nie kierowała ich nawet bezpośrednio do poszczególnych osób, ale było to novum.

Te wszystkie elementy i problemy, które się pojawiły, chaos związany z nowymi zakresami czynności, bezwzględne wymagania wykonania zadań tu i teraz, nałożone nagany – od których jednak powódka nie wniosła odwołania do Sądu, doprowadzić mogły do obniżenia nastroju powódki i być może błędów w pracy, o których zeznawali świadkowie. Dotychczas powódka traktowana była jak szefowa – jeszcze po jej odejściu dzwoniли klienci i pytali o szefową, (której nigdy w zakładzie pracy nie było), a nie szefa.

Sytuacja jaka zaistniała w zakładzie pracy powódki nie była komfortowa, ale nie wyczerpywała kodeksowych znamion mobbingu.

Nie zmieniają tego oglądu wnioski wypływające z opinii biegłych psychologa i psychiatry. Po pierwsze dlatego, że to po ustaleniu, że mobbing występował Sąd korzystając z wiadomości specjalnych biegłych ustala czy doszło do rozstroju zdrowia, zatem wnioski z opinii nie mogą służyć do ustalenia czy do mobbingu doszło czy nie; po wtóre, że rzeczywiście być może powódka miała obniżony nastrój w związku z sytuacją z pracy, lecz jej źródłem nie był mobbing, gdyż takiego nie stwierdzono.

Reasumując, prawidłowa ocena przeprowadzona na potrzeby procesu, którego rozszczeniem jest zadośćuczynienie z tytułu mobbingu musi polegać na uprzednim ustaleniu zaistnienia przesłanek mobbingu i dopiero odniesieniu takich ustaleń do sytuacji zdrowotnej pracownika i konieczność jej kompensaty w formie zadośćuczynienia. Punktem wyjścia dla rozszczenia pracownika o zadośćuczynienie nie może być jedynie następcza ocena stanu psychicznego pracownika, bez uwzględnienia czy faktycznie wystąpiły przesłanki obiektywnie wskazując na mobbing w miejscu pracy. Stan psychiczny pracownika może bowiem być odzwierciedleniem jedynie jego subiektywnego przekonania i subiektywnych odczuć, że dane zachowania stanowiły mobbing, podczas gdy obiektywnie działania pracodawcy nie mogłyby zostać tak ocenione.

Jak podkreślane jest w judykaturze możliwość dochodzenia zadośćuczynienia z tytułu mobbingu otwiera się dla pracownika wówczas, gdy udowodni on rozstrój zdrowia będący skutkiem sprzecznych z prawem działań pracodawcy noszących znamiona mobbingu. Oznacza to, że warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest bowiem doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych (wyrok Sądu Apelacyjnego we W. z dnia 27 września 2012 r., III APa 28/12, LEX nr 1307531).

Znamiennym jest, że przy wszystkich przeciwnościach opisywanych w pozwie powódka w roku 2014 w styczniu na cztery miesiące przez rozwiązaniem umowy o pracę w związku z mobbingiem, zwraca się do pracodawcy o podwyżkę i ją otrzymuje. (k. 70-71).

Stosownie do treści art. 94<sup>3</sup> § 1-3 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi (§ 1); 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 (§ 2); pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (§ 3).

W literaturze przedmiotu przyjmuje się, iż mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu

członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. Jednocześnie pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich „dyrektywnych” uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą. Istnienie mobbingu wymaga udowodnienia przez pracownika, iż pracodawca stosuje ten proceder przez dłuższy czas. Kryterium „długotrwałości” jest to nieostre pojęcie, ale przyjmuje się, że długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy, to co najmniej 6 miesięcy. Druga ważna przesłanka to „uporczywość” zachowań pracodawcy. Chodzi tutaj o duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy.

Ciężar dowodu, iż pracownik podlegał mobbingowi i że wskutek tego doznał rozstroju zdrowia spoczywa na pracowniku.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r. (II PK 88/08), jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Dla oceny czy dane zachowanie może być traktowane jako mobbing nie jest jednak istotne to, jakie skutki wywołało zdarzenie. Należy przy tym zauważyć, że zjawisko mobbingu bywa niekiedy trudne do zdiagnozowania, gdyż pewne zachowania w danych okolicznościach mogą być traktowane jako mobbing albo nie.

W ocenie Sądu Okręgowego, powódka nie przedstawiła stosownych dowodów, które wskazują na stosowanie wobec niej mobbingu przez pracodawcę i świadka G.. Na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, roszczenie o odszkodowanie i zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia w związku mobbingiem pozostają niesłuszne, zaś zachowanie J. G. i P. K. (1) nie wyczerpuje dyspozycji art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

Z powołanych wyżej przyczyn Sąd Okręgowy odmiennie oceniając materiał dowodowy na podstawie art. 386 §1 k.c w związku z brakiem przesłanek z art. 94<sup>3</sup> §2k.p. zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1,3,4,5 i oddalił powództwo.

O kosztach orzeczono na podstawie §9 ust.1.pkt1., §9ust.1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 i 10 pkt 1 ust.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. i art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005r.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia