

Sygn. akt III APa 31/15

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 21 grudnia 2015 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maciej Piankowski (spr.)
Sędziowie:	SSA Bożena Grubba SSA Maria Sałańska – Szumakowicz
Protokolant:	stażysta Anita Musijowska

po rozpoznaniu w dniu 21 grudnia 2015 r. w Gdańsku

sprawy E. K.

przeciwko (...) S.A. w W.

o ustalenie, zadośćuczynienie i odszkodowanie w związku z mobbingiem oraz naruszenie dóbr osobistych na skutek apelacji E. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 lipca 2015 r., sygn. akt IV P 2/14

I. oddala apelację;

II. zasądza od powódki E. K. na rzecz pozwanego (...) S.A. w W. kwotę 2700,00 (dwa tysiące siedemset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję;

III. przyznaje od Skarbu Państwa Sądu Okręgowego w Toruniu na rzecz adw. F. W. kwotę 2700,00 (dwa tysiące siedemset 00/100) złotych powiększoną o stawkę podatku VAT tytułem zwrotu nieopłaconych kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Bożena Grubba SSA Maciej Piankowski SSA Maria Sałańska – Szumakowicz

Sygn. akt III APa 31/15

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 4 lutego 2014 r. E. K. wystąpiła przeciwko pozwanemu oznaczonemu jako (...) S. A. z siedzibą w W.” o ustalenie, że w miejscu pracy stosowany był mobbing wobec powódki; uznanie, że strona pozwana nie przeciwdziałała stosowaniu mobbingu względem powódki, czym naruszyła art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.; zasądzenie od strony

pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 80.000 zł – na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 i § 4 k.p.; zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu E. K. wskazała, że od pierwszych dni swojej pracy kierownik I. S. (1) stosowała mobbing wobec powódki. Zachowania wyżej wymienione stały się źródłem silnego stresu powódki, dążono do wykazania jej nieudolności, co wywołało u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej oraz izolowało powódkę z zespołu pracowników. Systematycznie i celowo dręczono powódkę psychicznie, co spowodowało u niej problemy w funkcjonowaniu w życiu osobistym i zawodowym. Trwało to tak długo, że dwukrotnie doprowadziło do długotrwałych zwolnień lekarskich powódki. Strach przed mobberem spowodował u powódki niechęć chodzenia do pracy. E. K. wskazała, że żyła w ciągłym napięciu, z poczuciem niekompetencji, bólami głowy, zakłóceniami pracy serca, brakiem koncentracji, bezsennością, kłopotami żołądkowymi, czego skutkiem był „rozstrój nerwowy” i depresje. Przed pójściem do pracy powódka musiała zażywać tabletki uspokajające. E. K. wskazała, że nadal cierpi na zaburzenia koncentracji, a ponadto wypaliła się zawodowo, czasem miewała myśli samobójcze, ma bóle głowy i wzrost napięcia oraz zaburzenia seksualne, które trwają do dziś. Powódka podniosła, że bardzo boi się każdej nowej pracy. Trwające przez tyle lat upokorzenia, w tym wielokrotne okłamywanie i wprowadzanie powódki w błąd spowodowało, że E. K. podjęła decyzję o odejściu z pracy – odeszła w ramach tzw. dobrowolnych zwolnień. Powódka nadmieniła, że „nieobliczalność przełożonego” spowodowała, że dopiero dłuższy czas po odejściu z pracy zdecydowała się złożyć pozew. Jednocześnie E. K. wymieniła szereg konkretnych zachowań stanowiących w jej ocenie przejawy mobbingu. Powódka wymieniła takie sytuacje będące wyrazem mobbingu, jak:

- 1) „negowanie pracy” powódki, krytykowanie powódki, że ta źle pracuje, że powinna być zorganizowana i wykonywać polecenia, obarczanie powódki winą za źle wykonaną pracę, której E. K. nie mogła wykonać, gdyż otrzymała polecenia służbowe w czasie swojej nieobecności w pracy;
- 2) obciążanie powódki większą ilością godzin pracy w tygodniu i niestosowanie się do norm czasu pracy zawartych w kodeksie pracy;
- 3) przeszukiwanie przez kierowniczkę stolika powódki, z którego poginęły kserokopie niektórych dokumentów;
- 3) zniknięcie foldera z poczty elektronicznej powódki, ze wszystkimi mailami od kierowniczkę i jeszcze kilku ważnych osób;
- 4) częste informowanie ustnie jak powinno się postępować, a następnie – negowanie tego i zwracanie uwagi na sali sprzedażowej, a potem – wyparcie się, iż nie było takiej informacji;
- 5) przrzucanie winy za własne błędy na powódkę oraz innych pracowników;
- 6) brak jakiegokolwiek poszanowania czasu, tj. kierowniczkę organizowała spotkania po lub przed godzinami pracy, czasem dzień wcześniej, z informacją – „obowiązkowe”, np. w godzinach 7.00-9.00, podczas gdy powódka pracowała w godzinach od 9.00 do 21.00; gdy powódka zwracała na to uwagę, usłyszała wielokrotnie, że jeśli się jej nie podoba, to może się zwolnić, a jak nie – to kierowniczkę jej w tym pomoże;
- 7) zwracanie uwagi, aby powódka była na stanowisku pracy (biurko na sali sprzedażowej) już o godz. 8.45, przy czym powódka rozpoczynała pracę o godz. 9.00; jednocześnie powódka była informowana, że jeśli nie będzie jej na miejscu pracy o godz. 8.40, to może sobie poszukać innej pracy oraz że kierowniczkę wyciągnie wobec niej konsekwencje – zastraszanie;
- 8) zarzucanie powódce rzeczy, których nie zrobiła, a zrobił sam kierownik, np. przełożenie ulotek w inne miejsce, głośnie komentowanie;
- 9) zastraszanie – komunikaty o zagrożeniu pozycji zawodowej, o zwolnieniu z pracy, informowanie, że można zatrudnić kogoś na miejsce powódki, poniżanie, głośnie komentowanie braku kompetencji – przy klientach, informowanie o tym, że trzeba zrobić „czystkę” w salonie;

10) komentowanie przy klientach, że pracowników trzeba pilnować (chodziło o powódkę, gdyż była ona wówczas sama na sali);

11) nakazanie klientce pisania skargi i reklamacji pod swoje dyktando, celem oczernienia pracownika (zbieranie papierów, aby móc zwolnić pracownika, mówienie o tym głośno); niesłuszne przypisanie powódce odpowiedzialności w związku z reklamacją klienta z dnia 9 listopada 2011 r.;

12) nadmierne kontrolowanie pracy co doprowadziło do silnego stresu i dezorganizacji pracy, powódka co chwilę (co 30-60 minut) otrzymywała SMS-a z pytaniem, ile ma aktywacji;

13) straszenie nałożeniem kary – praktycznie codziennie (na każdym dyżurze), co doprowadziło do zaniżenia oceny przydatności zawodowej u powódki i miało na celu poniżenie, a również izolowanie z zespołu współpracowników – doprowadzenie do zwolnienia;

14) nakładanie niesłusznych kar;

15) obwinianie, prześladowanie – powódka była wpędzana w poczucie winy za coś, czego nie zrobiła, była niesłusznie karana.

Ponadto powódka wniosła o zwolnienie jej od opłaty od pozwu oraz o ustanowienie dla niej adwokata – jako pełnomocnika z urzędu.

Sąd Okręgowy zwolnił E. K. z obowiązku uiszczenia opłaty od pozwu oraz ustanowił dla powódki pełnomocnika z urzędu w osobie adwokata.

Pismem procesowym z dnia 10 marca 2014 r. swój udział w sprawie jako pełnomocnik powódki zgłosił adwokat F. W., który sprecyzował pozew w ten sposób, że wskazał, iż stroną pozwaną w sprawie jest (...) S. A. w W.. Ponadto pełnomocnik powódki wyjaśnił, że na dochodzoną w pozwie kwotę (80.000,00 zł) składają się następujące roszczenia:

1) o zadośćuczynienie za krzywdę doznaną wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem – w kwocie 50.000 zł;

2) o odszkodowanie z tytułu poniesionych przez powódkę kosztów leczenia, w tym – wielokrotnych wizyt lekarskich oraz wciąż zażywanych leków – w kwocie 7.500,00 złotych;

3) o zadośćuczynienie w kwocie 22.500,00 zł z tytułu naruszenia dóbr osobistych powódki w postaci godności osobistej, tajemnicy korespondencji, dobrego imienia, prawa do organizacji życia prywatnego poza pracą, prawa do świadczenia pracy w godnych warunkach, prawa do wypoczynku, prawa do wolności od dyskryminacji ze względu na wiek i staż pracy.

Strona pozwana złożyła odpowiedź na pozew, w której wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej Spółki kosztów procesu, w tym – kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz opłaty od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł. Pozwany pracodawca podniósł zarzut przedawnienia roszczenia powódki. Uzasadniając powyższy zarzut strona pozwana wskazała, powołując się w tym zakresie na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1999 r. (I UKN 579/98), że początkiem wymagalności roszczenia z art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. jest dzień, w którym pracownik powziął wiadomość o powstaniu rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem. Pozwany pracodawca zauważył, że większość działań, na które powołuje się powódka, uznając je za mobbing, miała miejsce w 2009 r. Zdaniem strony pozwanej uzasadnienie pozwu pozwala na stwierdzenie, że wymagalność roszczenia E. K. nastąpiła w dniu 24 listopada 2009 r. W zakresie roszczenia o naruszenie dóbr osobistych pozwany pracodawca powołał się na art. 442<sup>1</sup> §1 k.c. i wskazał, że skoro przepis ten przewiduje trzyletni termin przedawnienia roszczeń (licząc bieg wymagalności roszczenia od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie zobowiązanej do jej naprawienia), to również to roszczenie jest przedawnione. Jednocześnie strona pozwana wskazała, że niewiarygodne są twierdzenia powódki, jakoby ta zdecydowała się na złożenie pozwu dopiero na początku 2014

r. z uwagi na „nieobliczalność przełożonego” – skoro w odwołaniu z dnia 1 kwietnia 2011 r. powódka stwierdziła, że przyczyną odejścia z pracy był fakt, że 2011 r. był ostatnim rokiem dobrowolnych odejść z pracy u strony pozwanej. Pozwany pracodawca podniósł, że rozwiązując stosunek pracy powódka nie powoływała się na kwestię rzekomego zastraszania przez przełożoną jako na przyczynę odejścia z pracy.

Wyrokiem z dnia 23.07.2015 r. Sąd Okręgowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (pkt I), nie obciążył powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną (pkt II) oraz obciążył Skarb Państwa – Sąd Okręgowy w Toruniu wydatkami oraz kosztami sądowymi, których powódka nie miała obowiązku uiścić (pkt III). Ponadto Sąd Okręgowy przyznał adwokatowi F. W. ze Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Toruniu kwotę 4.050 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu (pkt IV).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach.

Powódka E. K. (nosząca w przeszłości dwuczłonowe nazwisko: K. - P.) była zatrudniona w ramach stosunku pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, w (...) S. A. w W. – w okresie od dnia 1 sierpnia 1986 r. do dnia 30 kwietnia 2012 r. W okresie zatrudnienia u wymienionego wyżej pracodawcy powódka pracowała kolejno na stanowiskach: telegrafistki, referenta, radcy, p. o. kierownika wieloosobowego stanowiska pracy (w okresie od dnia 10 grudnia 2007 r. do dnia 31 marca 2008 r.), sprzedawcy w salonie, konsultanta ds. sprzedaży w salonie sprzedaży oraz konsultanta ds. sprzedaży. E. K. nie wykonywała pracy, pobierając świadczenia z ubezpieczeń społecznych przysługujące w razie choroby i macierzyństwa – w okresach: 22-24 października 1997 r. (opieka nad dzieckiem), 19-30 stycznia 1998 r. (choroba – leczenie domowe), 5-8 maja 1998 r. (opieka nad dzieckiem), 25-27 maja 1998 r. (choroba – leczenie domowe), 24-26 czerwca 1998 r. (opieka nad członkiem rodziny), 29 czerwca – 3 lipca 1998 r. (opieka nad członkiem rodziny), 6-10 lipca 1998 r. (opieka nad członkiem rodziny), 23-27 sierpnia 1999 r. (choroba – leczenie domowe), 30 sierpnia – 3 września 1999 r. (choroba – leczenie domowe), 6-15 marca 2006 r. (choroba – leczenie domowe), 9 maja – 6 listopada 2008 r. (choroba – leczenie domowe), 2-8 maja 2011 r. (choroba – leczenie domowe) oraz 8 listopada 2011 r. – 29 kwietnia 2012 r. (choroba – leczenie domowe).

Pismem z dnia 1 kwietnia 2011 r., zatytułowanym „Odwołanie”, E. K. zwróciła się do pozwanego pracodawcy z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W piśmie tym powódka nie wskazała, jakoby miała jakiegokolwiek problemy w pracy u strony pozwanej ani by ktokolwiek w pozwanej Spółce stosował wobec niej mobbing lub by naruszał jej dobra osobiste. W tym samym piśmie E. K. stwierdziła jedynie, że praca u pozwanego pracodawcy stała się dla niej męcząca psychicznie, co powódka wiązała z faktem pracy w godzinach od 9 do 21 oraz w większość weekendów. Wskazała, że argumentem, który przeważał w zakresie podjęcia przez nią decyzji o odejściu z pracy jest fakt, iż rok 2011 jest „ostatnim rokiem dobrowolnych odejść”. Ponadto stwierdziła, że po przepracowaniu 26 lat u jednego pracodawcy - potrzebuje zmiany.

Pismem z dnia 31 października 2011 r. pozwana Spółka powiadomiła powódkę, iż zamierza rozwiązać z nią umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako uzasadnienie strona pozwana wskazała ciężkie naruszenie przez E. K. obowiązków pracowniczych polegające na naruszeniu procedury (...) Sprzedaż usług multimedialnych tp (czyli (...) S. A. w W.) w salonach sprzedaży tp, wraz z instrukcją stanowiskową (...) i załącznikiem nr 1 do procedury w zakresie zawierania umów na usługi multimedialne (...) w salonach sprzedaży (...). Ponadto pozwany pracodawca w piśmie informującym o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę nadmienił, że w dniu 8 listopada 2010 r. powódka wprowadziła zamówienie na usługę (...) (...) bez zgody i wiedzy klienta. Poza tym strona pozwana zarzuciła E. K. naruszenie procedury (...) Procedura zawierania umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych w sieci O. – w zakresie zawarcia umowy bez wymaganego dokumentu tożsamości klienta, warunku dostępu do usługi i weryfikacji klienta przy zawieraniu umowy. Umowa została zawarta w dniu 12 września 2011 r. Odpis powyższego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy E. K. otrzymała w dniu 8 listopada 2011 r.

Analogiczne pismo dotyczące zamiaru wypowiedzenia umowy strona pozwana skierowała w dniu 10 listopada 2011 r. do reprezentującej powódkę zakładowej organizacji związkowej, tj. do (...) Związku Zawodowego (...) w K.. W piśmie pracodawca wskazał m. in., że z E. K. wielokrotnie omawiano procedury zawierania umów w Grupie (...) w ramach spotkań zespołowych oraz indywidualnych.

Ostatecznie do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powódką jednak nie doszło. Stosunek pracy między powódką a pozwaną Spółką został rozwiązany w drodze porozumienia stron zawartego w dniu 16 kwietnia 2012 r., dokonanego w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844, ze zm.). Porozumienie w sprawie rozwiązania stosunku pracy przewidywało, że z tytułu rozwiązania umowy o pracę E. K. otrzyma: „dodatkowe odszkodowanie” w wysokości 8.000,00 zł; „dodatkowe odszkodowanie” (drugie) w wysokości 20.000 zł; odprawę, o której mowa w § 55 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. – w wysokości 54.750 zł; nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy - na zasadach określonych w wymienionym wyżej układzie zbiorowym, jak również ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, po wyłączeniu zasady proporcjonalności, o której mowa w art. 155<sup>1</sup> k.p. Powódka otrzymała wszystkie powyższe świadczenia (w łącznej kwocie 79.372,20 zł) – przelewem na rachunek bankowy w dniu 10.05.2012 r.

Jako pracownica strony pozwanej powódka wykonywała pracę w należącym do pozwanej Spółki salonie sprzedaży znajdującym się w G.. Kierownikiem tego salonu i jednocześnie przełożoną powódki była I. S. (1) (od dnia 1 kwietnia 2008 r.), następnie – w okresie, kiedy wyżej wymieniona korzystała ze zwolnienia lekarskiego i urlopu macierzyńskiego – obowiązki kierownika pełnili kolejno Ł. P. i M. G. (1). Powódka współpracowała z I. S. (1) w okresach: w kwietniu 2008 r., od listopada 2008 r. do 8 lutego 2010 r., przez tydzień w okresie: marzec-kwiecień 2010 r. oraz od 2 czerwca 2011 r. do 7 listopada 2011 r. W salonie sprzedaży praca odbywała się w systemie zmianowym, przy czym były to zmiany 10-godzinne (salon był otwarty od 9.00 do 21.00, od poniedziałku do soboty, zaś w niedziele – od 10.00 do 20.00). Pracownicy rozpoczynali pracę co najmniej 10 minut przed otwarciem salonu tj. od 8.45, a nie później niż o 8.50, aby logowanie odbyło się na 10 minut przed otwarciem salonu. Jeśli w czasie zakończenia godzin pracy w salonie byli jeszcze interesanci, to pracownicy salonu musieli zostać w pracy tak długo, aż wszyscy klienci zostaną obsłużeni. Były też dni wolne, ok. trzy tygodniowo. Pracownicy salonu (w tym i powódka) nie otrzymywali natomiast wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, w tym – za udział w mających miejsce poza godzinami pracy tzw. śniadaniach (...) oraz w spotkaniach organizacyjnych, które odbywały się średnio raz w miesiącu. U strony pozwanej pracownicy pracowali w równoważnym systemie pracy. W regulaminie pracy ustalono okres trzymiesięczny poczynając od stycznia. Harmonogramy czasu pracy ustalała na okres jednego miesiąca kierowniczka salonu (...) uwzględniając propozycje i możliwości pracowników i podając pracownikom do wiadomości. Harmonogramy były rozliczane w przyjętym okresie rozliczeniowym. W salonie prowadzono też karty ewidencji czasu pracy pracowników. W kontaktach ewidencji czasu pracy odnotowywano godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy na podstawie harmonogramu, ilość godzin przepracowanych, w tym w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, urlopy, zwolnienia z pracy i inne nieobecności w pracy. Pracownicy salonu świadczyli pracę od 8 do 12 godzin na dobę w rozkładach: 9.00 – 17.00; 9.00-19.00; 9.00-21.00; 10.00-18.00; 10.00-19.00; 10.00-20.00; 9.00-14.00.

Pracownicy podpisywali listę obecności codziennie, zdarzyło się, że na koniec miesiąca trzeba było ją odtworzyć z uwagi na zalanie ksero.

W dniu 1 kwietnia 2008 r. w salonie (...) w G. na stanowisko kierownika została zatrudniona I. S. (1). I. S. (1) została wyłoniona w drodze rekrutacji zewnętrznej. Nie była wcześniej zatrudniona u pozwanej. Nowa kierownik zastała 4 osoby na stanowiskach handlowców i 2 osoby z zewnętrznego źródła zatrudnienia. Kierownik była 7 osobą.

Pierwszego dnia po przyjęciu do pracy I. S. (1) była umówiona z T. T. (1), który miał ją wprowadzić do salonu i przedstawić. T. T. spóźnił się, I. S. postanowiła wejść sama i przedstawić się, była obecna tylko powódka. Powódka powiedziała nowej kierownik, żeby nie myślała, że będzie podskakiwać, bo jest tu tylko na chwilę, a jeśli będzie

podskakiwać to zostanie pozwana o mobbing, jak kierowniczką z W., albo poproszą, aby wróciła kierowniczką, którą I. S. miała zastąpić, ona wyleci.

O tym fakcie I. S. zawiadomiła przełożonego T. T..

Salon mieści się w galerii handlowej. Składa się z sali sprzedażowej i biura kierownika, które znajduje się na zapleczu i pokoi dla trudnych klientów i magazyn.

Łazienki nie było. Korzystano z ogólnej w galerii. W sali sprzedażowej mieszczą się biurka, które nie są przypisane do pracowników. Każdy pracownik miał kontenerek a potem szufladę, które nie były zamykane.

Podczas nieobecności w pracy kierownika pracownicy mogli korzystać z komputera kierownika. Kierownik nie była obowiązana przebywać w pracy codziennie od 9.00 do 21.00.

Na początku odbyło się zebranie organizacyjne, na którym omówiono zasady współpracy. Przez pierwszy miesiąc nowa kierownik oprócz organizowania współpracy z pracownikami, była też na szkoleniu. Współpraca w salonie od początku zatrudnienia I. S. nie układała się dobrze. Na złą współpracę skarżyła się powódka i I. S..

Od 9 maja 2008 r. powódka zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego, które zakończyło się 6 listopada 2008 r. W czasie nieobecności powódki sytuacja kadrowa była trudna w salonie. Ciągłe zmieniali się pracownicy na jednym etacie.

Współpraca kierowniczką z pracownikami układała się poprawnie.

Po powrocie powódki ze zwolnienia lekarskiego relacje między powódką a I. S. były różne - raz lepsze, raz gorsze.

Nowa kierownik salonu okazała się osobą bardzo zdecydowaną, pokazującą, że jest kierownikiem, wymagającą osiągnięcia dobrych wyników i przestrzegania obowiązujących procedur. Praca podległych pracowników była przez nią kontrolowana. Odbywały się couthingi, szkolenia, spotkania tzw. (...) „śniadania” i spotkania organizacyjne, na których omawiano bieżące problemy w pracy. Każdy z pracowników miał swój login. Loginy pracownicy udostępniali sobie, co nie było prawidłowe.

I. S. była osobą mówiącą głośno i zdecydowanie o nieprawidłowościach w pracy. I. S. informowała o tym pracowników, a jeśli to nie odniosło skutku to rozmawiała indywidualnie. Potem o tych nieprawidłowościach informowała pracowników tylko pocztą elektroniczną. W ten sam sposób przekazywała informacje powódkę. Nieprawidłowości w pracy zdarzały się wszystkim, ale głównie powódka łamała obowiązujące procedury, o czym informowała ją kierowniczką.

Powódka otrzymywała pocztą elektroniczną polecenia od I. S. (1), które musiała wykonać, powiadamiając o tym fakcie swoją przełożoną – za pośrednictwem poczty elektronicznej; np. w e-mailach kierowanych do E. K. jej przełożona niejednokrotnie wyrażała swoje niezadowolenie z jakości pracy powódki. W mailu z dnia 21 grudnia 2009 r. I. S. (1) skrytykowała powódkę za to, że ta „pożyczyła” do własnych celów ładowarkę od telefonu marki S. (...) (znajdującego się na wyposażeniu salonu sprzedaży (...) w G. – do zakupu dla potencjalnych klientów), którą potrzebowała do swojego telefonu służbowego. W tej samej wiadomości przełożona powódki stwierdziła, że zakazuje powódkę wszelkich praktyk, które stoją w sprzeczności z prawem, procedurami i „etyką (...) oraz, że prosi, aby E. K. respektowała polecenia służbowe i zaprzestała ich lekceważenia, a tym samym – zaprzestała lekceważenia I. S. (1) jako przełożonej. W odpowiedzi na powyższą wiadomość powódka przesłała swojej przełożonej e-maila z dnia 27 grudnia 2009 r., w którym wyjaśniła, że telefon marki S. (...) miała zamiar zakupić w ramach wyprzedaży przeznaczonej dla pracowników strony pozwanej – powódka zarezerwowała ten telefon i chciała go kupić zaraz po świętach Bożego Narodzenia lub ewentualnie na początku stycznia 2010 r. W tej samej wiadomości E. K. wskazała, że respektuje polecenia służbowe i odnosząc się do swoich relacji zawodowych z I. S. (1) oświadczyła m.in.: „Jest wiele spraw, które należałoby wyjaśnić – uczciwie, bez obciążania”. W mailu z dnia 25 października 2011 r. I. S. (1) zwróciła powódkę uwagę, by ta skoncentrowała się na obsłudze klienta, który akurat stał przy jej biurku. E. K. nie zgadzała się z zarzutami

swojej przełożonej i zdarzało się, że prosiła o interwencję w danej kwestii u przełożonego wyższego szczebla, tj. T. M. ds. Salonów (...). Powódka prosiła go np. o interwencję w sprawie możliwości korzystania z jej poczty „korporacyjnej” przez osoby trzecie. W odpowiedzi T. T. (1) poprosił powódkę o zgłoszenie tego zdarzenia do działu (...) ( (...)).

I. S. (1) również zwracała się drogą mailową do T. T. (1), którego informowała dnia 8 maja 2008 r. o tym, że „nie ma już pomysłu na współpracę z E. K.”. W wiadomości mailowej z dnia 2 grudnia 2009 r. I. S. (1) informowała T. T. (1), że sytuacja w zakresie jakości pracy powódki uległa pogorszeniu, iż E. K. lekceważy jej polecenia, zawsze znajdując jakieś wytłumaczenie takiego stanu rzeczy, a jeśli jest wobec powódki stanowcza – to powódka obraża się i robi „jednoznaczne miny”. W tej samej wiadomości I. S. (1) podawała przykłady zachowań powódki, które oceniała jako złe – takich jak „chodzenie na układy z salonem Partnerskim i wymiana neo za aktywację”.

Na podstawie analizy umów zawartych przez E. K. z klientami w dniach: 2-18 listopada 2009 r. I. S. (1) zarzuciła powódce, że ta jako pracownik pozwanej Spółki nie przestrzega procedury (...). W kontrolowanych umowach zawartych przez powódkę I. S. (1) znalazła następujące uchybienia:

- 1) brak dat przy podpisach klienta;
- 2) brak numeru dowodu osobistego przy aneksie „Propozycja”;
- 3) wpisywanie numeru PESEL przy aneksie „Propozycja”, gdy tymczasem wymagany jest numer i seria dowodu osobistego;
- 4) brak dołączonych warunków dostępu; powódka zaznacza jako warunek „rachunek za telefon stacjonarny”, który nie jest dołączany;
- 5) przy warunku „rachunek za telefon stacjonarny” brak jest wpisanego numeru telefonu kontaktowego, co jest wymagane;
- 6) często – brak weryfikacji SMS.

Ponadto przełożona powódki zarzuciła, że E. K. niepotrzebnie kseruje niektóre dokumenty przedkładane przez klientów, które nie są niezbędne przy zawieraniu umowy, takie np. jak oświadczenia o niepełnosprawności, legitymacje ubezpieczeniowe, „klucze z breloczkiem (...)”, legitymacje członków rodzin (...), prawa jazdy. W związku ze stwierdzonymi uchybieniami I. S. (1) omówiła z powódką procedurę (...) w dniu 20 listopada 2009 r.

Poza tym I. S. (1) zarzuciła powódce brak przestrzegania procedury wydawania dekodków TV i kart – w okresie: 2 października 2009 r. – 10 listopada 2009 r., co stwierdziła na podstawie zamówionego u logistyka zestawienia wydań dla salonu. E. K. zarzucono niezachowanie procedury w przypadku sześciu wydań, polegające na braku wpisania numeru telefonu. W związku z powyższym I. S. (1) przyjęła od powódki wyjaśnienia dotyczące sprawy, zaś na okoliczność tej czynności sporządzono dokument pn. „Protokół wysłuchania” z dnia 16 listopada 2009 r. – wraz z załącznikami, z których jeden stanowił szczegółowe wyjaśnienia E. K.. Protokół ten został sporządzony w obecności świadka K. P..

Ponadto I. S. (1) zarzuciła E. K. postępowanie wbrew procedurze z dnia 20 października 2009 r. w przypadku wydawania i przyjmowania zestawów (...) wraz z kartą (...) i SIM – w przypadku ośmiu transakcji (przy czym w jednym przypadku powódka w sposób nieuzasadniony – zdaniem swojej przełożonej - zwróciła klientowi opłatę aktywacyjną).

W dniu 18 października 2011 r. E. K. opuściła swoje stanowisko pracy znajdujące się na sali sprzedażowej – na okres 6 minut – i przeszła na zaplecze, aby spożyć tam posiłek. W tym czasie na sali sprzedażowej nikogo nie było. Po chwili do salonu sprzedaży wszedł klient, a tuż za nim – I. S. (1). W związku z nieobecnością na sali sprzedażowej E. K. otrzymała pisemne upomnienie od przełożonego T. T. (1), Menagera Salonów (...) – w dniu 21 października 2011 r. Wyżej wymieniony zobowiązał powódkę do przestrzegania zadań określonych w zakresie obowiązków pracowniczych oraz

realizowania ich zgodnie ze Standardem Obsługi Klienta, standardem obowiązującym w miejscu pracy i programem Misja Klient.

Oprócz powódki w salonie sprzedaży (...) zlokalizowanym w G. zatrudnionych było kilkoro pracowników. W okresie objętym sporem pracowali tam m.in. N. R. (która pracowała od marca 2010 r. do grudnia 2011 r., jako młodszy specjalista ds. klienta), M. G. (1) (zatrudniona od 2009 r., obecnie pracuje u strony pozwanej na stanowisku starszego specjalisty ds. sprzedaży), A. W. (który pracował w (...) salonie sprzedaży od czerwca 2010 r. do marca 2012 r. – jako młodszy konsultant ds. sprzedaży), Ł. P. (zatrudniony od 15 lipca 2008 r. do kwietnia 2010 r., później przeszedł do pracy w B., przez około dwa lata pracował jako konsultant, a później – jako kierownik salonu sprzedaży), B. T. (1) (zatrudniona od czerwca 2010 r. aż do chwili obecnej) i B. S. (która pracowała w (...) salonie sprzedaży w lipcu i sierpniu 2011 r., jako telemarketer). Rotacja pracowników w salonie sprzedaży w G. była dosyć duża.

Relacje między poszczególnymi pracownikami zatrudnionymi w (...) salonie sprzedaży były poprawne, były to stosunki natury koleżeńskiej, wszyscy byli ze sobą na „ty” (również w odniesieniu do kierownik salonu zwracano się w ten sposób). Pracownicy ci starali się nawzajem wspierać.

Powódka miała duże grono klientów. Nie stroniła od współpracowników, była otwarta i pomocna. Sporadycznie pracownicy salonu spotykali się towarzysko po pracy; powódka uczestniczyła w tych spotkaniach. Prywatnych konfliktów między pracownikami salonu sprzedaży nie było, były natomiast sytuacje konfliktowe na linii: pracownicy - klienci. Ponadto część pracowników salonu (w tym - powódka) miała złe relacje z kierowniczką salonu.

I. S. (1) w trakcie zatrudnienia paliła papierosy. Z uwagi na obowiązujące przepisy musiała wychodzić w miejsca wyznaczone w galerii. Wychodząc na tzw. papierosa zapraszała do wspólnego wyjścia pracowników, w tym i niepalących. Zdarzało się też, że wychodziła z powódką. W tym czasie toczyły się rozmowy, dyskusje, które dotyczyły nie tylko spraw zawodowych, ale i konkretnych pracowników. Początkowo nikt z pracowników nie przekazywał innym treści rozmów z Panią kierownik. Później uległo to zmianie. Pracownicy zaczęli przekazywać sobie informacje uzyskane podczas rozmów z Panią kierownik. I tak, np. N. R. twierdziła, że słyszała jak I. S. krytykuje prace i osobę powódki mówiąc, że jest za stara aby pracować w salonie sprzedaży i że ma zbyt słabe wyniki w pracy. Ta sama osoba twierdziła, że słyszała także jak I. S. radziła klientowi, że dobrze się stało, że został obsłużony przez innego pracownika salonu niż E. K., gdyż powódka jest niekompetentna. N. R. była również świadkiem sytuacji, w których I. S. (1) krzyczała na powódkę, mówiła publicznie, że powódka jest głupia i nieudolna. Świadcami, którzy słyszeli takie wypowiedzi I. S. (1) byli także inni pracownicy, np. M. G. (1). N. R. była również świadkiem sytuacji, w której I. S. (1) publicznie oskarżyła powódkę o kradzież książek telefonicznych, przeznaczonych dla klientów. W takich sytuacjach E. K. reagowała płaczem, zamykała się w sobie, ale dalej wykonywała swoją pracę, choć była zestresowana. I. S. (1) na forum publicznym wypowiadała się o powódce niepocholeśnie, np. podczas tzw. „(...)” powiedziała, że E. K. jest niekompetentna i zostanie zwolniona. Na zapleczu mówiła o powódce, że jest osobą starą i nie powinna pracować w salonie sprzedaży, zaś przy przeprowadzaniu inwentaryzacji mówiła, że powódka okradła pracodawcę.

Podobnie wypowiadał się A. W., który słyszał, jak I. S. (1) zwraca się do E. K. podniesionym tonem, jak mówi do powódki na sali sprzedażowej w obecności klientów, wypowiadając niecenzuralne słowa. Powódka ani inni pracownicy w relacjach z kierowniczką salonu nie używali wulgarnego słownictwa. A. W. słyszał, jak I. S. (1) – widząc, że w danej chwili E. K. nie obsługuje żadnego klienta - powiedziała do niej: „Co ty odpierdalasz, masz dzwonić”. W czasie tego zdarzenia w salonie sprzedaży przebywali klienci, choć byli obsługiwani przez innych pracowników. A. W. był świadkiem takiej sytuacji dwukrotnie – w lipcu-sierpniu 2011 r. I. S. (1) powiedziała A. W., że nie lubi powódki, jak również tego, gdy powódka przebywa w salonie sprzedaży.

Kierowniczka salonu sprzedaży sprawdzała i czytała wiadomości ze służbowej poczty mailowej niektórych pracowników, np. powódki, M. G. (1) czy Ż. M..

Raz w trakcie zatrudnienia E. K. u strony pozwanej zdarzyło się, że powódka nie otrzymała dofinansowania do wypoczynku (tzw. wczasów pod gruszą) – z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, ponieważ złożyła wniosek o dofinansowanie po terminie. Powódka przebywała na urlopie w dniach: 1-14 kwietnia 2009 r., zaś wniosek o



dofinansowanie tego wypoczynku złożyła dopiero na początku grudnia tego samego roku. W grudniu 2009 r. E. K. powtórnie złożyła wniosek o udzielenie jej 14 dni urlopu wypoczynkowego (po raz drugi w tym samym roku), ale przełożona powódki, I. S. (1), nie wyraziła na to zgody, aby E. K. wzięła w tym miesiącu urlop wypoczynkowy trwający nieprzerwanie przez co najmniej 14 dni (co było jednym z warunków otrzymania dofinansowania z funduszu). Powodem odmowy wyrażenia zgody na udzielenie urlopu wypoczynkowego był fakt, że urlop powódki miał nastąpić w okresie wzmożonej sprzedaży usług telekomunikacyjnych oferowanych przez pozwaną Spółkę, a ponadto był to czas, gdy w (...) salonie sprzedaży, w którym pracowała powódka, było zbyt mało osób do pracy. Powódka złożyła wniosek o urlop poza terminem wynikającym z planu urlopów, a na dodatek – na krótko przed terminem tego urlopu (wniosek został złożony w dniu 4 grudnia 2009 r., zaś 14 dni wolnego miało zostać udzielone powódce jeszcze w tym samym miesiącu).

Powódka nie potrafiła się dostosować do stylu zarządzania salonem sprzedaży, jaki przyjęła jej przełożona.

Powódka nierzadko reagowała nerwowo na krytyczne uwagi co do swojej pracy, wypowiedziane przez I. S. (1). Obydwie kobiety nie przepadały za sobą, wzajemnie oskarżały się o prowokowanie konfliktowych sytuacji. W celu załagodzenia konfliktu zaistniałego między E. K. a jej przełożoną doszło do spotkania obydwu pań, w którym uczestniczyła również V. W. (1) (w której gabinecie nastąpiło przedmiotowe spotkanie), R. L. i T. T. (1). W trakcie tego spotkania powódka i I. S. (1) wyjaśniły sobie wzajemne zastrzeżenia. I. S. (1) akcentowała potrzebę osiągnięcia dobrych wyników i realizacji określonych zadań w pracy, zaś powódka zgłaszała, że nie jest w stanie osiągnąć wyników oczekiwanych przez przełożoną. Po spotkaniu doszło do poprawy w stosunkach między E. K. a I. S. (1). Lepsza atmosfera trwała niedługo – ok. 3-4 miesiące, było to latem 2009 r. Po tym czasie problemy w relacjach między obydwoma wymienionymi wyżej osobami powróciły.

I. S. (1) utrzymywała z pracownikami relacje służbowe. Pracownikom składała życzenia i kwiaty z okazji urodzin. Czasami spotykała się z nimi na tzw. piwie w tym jeden raz z powódką. Z M. G. (2) zbliżyła się bardzo prywatnie. Mieszkały blisko siebie, zaczęły się spotykać z rodzinami po kilka razy w tygodniu. Obie panie prawie w tym samym czasie były w ciąży i urodziły dzieci (M. G. 2 miesiące wcześniej). Mąż I. S. został ojcem chrzestnym córki M. G., razem spędzali święta, sylwestra. Mąż I. S. pomagał M. G. remontować mieszkanie. M. G. wróciła do pracy po urlopie dwa miesiące wcześniej i zastępowała I. S. do czasu jej powrotu (Ł. P. odszedł do Ś.). Relacje obu Pań oraz kierowniczkę i pracowników uległy zmianie po jej powrocie w czerwcu 2011 r. Wówczas M. G. z mężem przyjaźniła się z B. T. (1) i jej mężem.

Po czerwcu 2011 r. wyszły na jaw duże nieprawidłowości w pracy pracowników salonu, w tym i powódki. Powódka sama widziała, że popełnia błędy, ponieważ prosiła pracowników o sprawdzanie umów.

Wszyscy pracownicy w rozmowach między sobą używali wulgaryzmów, w tym i powódka oraz I. S.. Nie odnosiło się to jednak do określenia takim wulgaryzmem konkretnej osoby.

Część z osób, jakie występowały w niniejszej sprawie w charakterze świadków, pozostaje w relacjach towarzyskich z powódką. Świadców: A. W., M. G. (1), Ż. M. i B. T. (1), mają wpisaną powódkę do grona swoich znajomych – na internetowym portalu społecznościowym (...).

E. K. nie była tylko krytykowana za źle wykonaną pracę, ale i docenianym pracownikiem za osiągnięte wyniki. Według rankingu przeprowadzonego na dzień 12 października 2009 r. powódka była trzecim pod względem wyników handlowcem w Regionie (...) – z wynikiem rzędu 139,50%, czyli niewiele niższym niż rezultaty sprzedaży, jakie osiągnęły osoby, które w tym samym rankingu zajęły miejsca pierwsze i drugie. I. S. (1) pogratulowała powódce drogą mailową (w dniu 12 października 2009 r.) osiągnięcia tak dobrego wyniku sprzedaży. Analogiczny mail z podziękowaniem za dobrą pracę, tym razem adresowany nie tylko do powódki, ale i do Ł. P. oraz M. G. (1), I. S. (1) przesłała w dniu 4 listopada 2009 r.

Wynagrodzenie powódki składało się z wynagrodzenia zasadniczego i premii dwojakiego rodzaju. Wysokość premii była uzależniona od realizacji celów. Jeśli chodzi o realizację celów przez powódkę to było różnie, ale zawsze premię otrzymywała. Próg był 85 % realizacji.

Strona pozwana oddawała pracownikom salonu sprzedaży w G. czas wolny w zamian za udział tych pracowników w spotkaniach organizacyjnych (tzw. (...)), mających miejsce poza godzinami pracy. Powódce oddano dwie godziny czasu wolnego – w dniach: 24 listopada 2009 r. i 27 listopada 2009 r., obydwie w zamian za udział w „(...)” w dniu 20 listopada 2009 r. Za dodatkowe dyżury wypłacane było wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Takie wynagrodzenie wypłacono np. B. T. (1) i M. G. (1).

W dniach: 28 czerwca, 5, 19 i 20 lipca, a także 1, 7 i 14 sierpnia 2012 r. kontrolę w salonie sprzedaży, w którym zatrudniona była powódka, przeprowadziła Państwowa Inspekcja Pracy (PIP). Po przeprowadzeniu przedmiotowej kontroli p.o. Nadinspektora Pracy – E. P. – skierowała wystąpienie do (...) S. A. w W., wnosząc o przeanalizowanie przez tego pracodawcę czasu pracy pracowników salonu sprzedaży w G. w celu ustalenia rzeczywistego czasu pracy oraz ewentualnego naliczenia i wypłacenia wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres nieobjęty przedawnieniem, tj. za trzy lata wstecz. W uzasadnieniu powyższego wniosku (wystąpienia) wskazano, że w toku kontroli stwierdzono, iż w stosunku do pracowników (...) salonu sprzedaży nie zaliczano do czasu pracy wszystkich czynności związanych z wykonywaniem pracy oraz pozostawianiem w dyspozycji pracodawcy, tj. czasu poświęconego na logowanie się do systemu elektronicznego i operacji rozliczenia sprzedaży, przed otwarciem salonu sprzedaży lub po jego zamknięciu, a także czasu tzw. (...). Czas pracy wykazany w ewidencji czasu pracy opierał się na godzinach otwarcia salonu sprzedaży, co nie było jednoznaczne z rozpoczynaniem i kończeniem pracy przez pracowników. W związku z powyższym PIP nakazała dokonanie analizy rzeczywistego czasu pracy pracowników pozwanej Spółki zatrudnionych w salonie sprzedaży w G. – w celu prawidłowego ustalenia należnego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie PIP wskazała, że w przypadku wystąpienia różnicy między wynagrodzeniem wypłaconym a wynagrodzeniem należnym za rzeczywisty czas pracy – Inspekcja wnosi o wypłacenie pracownikom wyrównania wynagrodzenia za pracę, za okres trzech lat wstecz.

Ponadto Inspekcja wniosła o podjęcie działań zmierzających do wyeliminowania negatywnych zjawisk w relacjach między pracownikami a kierownikiem salonu sprzedaży w G., mogących nosić znamiona mobbingu i dyskryminacji w środowisku pracy. Uzasadniając powyższy punkt wystąpienia Inspekcja podniosła, że jako przykłady negatywnych działań stosowanych przez kierownik wskazano: obmawianie, plotkowanie, zwracanie uwagi przy klientach, piętnowanie, ingerowanie w życie prywatne pracowników. Inspekcja zauważyła, że zachowania takie mogą prowadzić do mobbingu i dyskryminacji w stosunkach pracy. Wobec powyższego Inspekcja wystąpiła do pozwanego pracodawcy o zrealizowanie obowiązku odpowiedniego kształtowania zasad współżycia społecznego oraz przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w środowisku pracy.

Strona pozwana w odpowiedzi na opisane wyżej wystąpienie PIP złożyła do Inspekcji zawiadomienie w trybie art. 36 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, wskazując m.in., że dokonała analizy zarejestrowanych godzin nadliczbowych. W ocenie strony pozwanej wszystkie nadgodziny zostały rozliczone zgodnie z przepisami prawa pracy. Jednocześnie pozwany pracodawca podniósł, że stoi na stanowisku, iż czas służący przygotowaniu stanowiska pracy i zalogowaniu się do systemu przed rozpoczęciem pracy nie jest czasem pracy, a wobec tego nie powinien być jako takowy ewidencjonowany. Pozwana Spółka wskazała, że każdy pracownik w chwili rozpoczynania pracy powinien być gotowy do jej świadczenia, wszelkie działania poprzedzające rozpoczęcie pracy służą jedynie przygotowaniu się do jej wykonania. Poza tym strona pozwana zauważyła, że jak wynika z informacji uzyskanych od kierownika kontrolowanego salonu sprzedaży – wszelkie obowiązkowe spotkania pracowników odbywały się w godzinach pracy. Zdarzało się, że pracownicy uczestniczyli w spotkaniach nieobowiązkowych, które służyły wspólnemu rozwiązywaniu testów wiedzy dotyczących funkcjonowania pozwanej Spółki. W tym wypadku każdy pracownik otrzymywał zawsze czytelną odpowiedź, że jego obecność nie jest wymagana. Poza tym strona pozwana wyjaśniła, że przełożony nie zlecał pracownikom pracy po godzinie zamknięcia salonu sprzedaży. Ponadto pozwany pracodawca poinformował Inspekcję, że szczegółowo analizuje kwestię relacji między pracownikami a kierownikiem salonu sprzedaży i w tym

celu opracował plan działań, który będzie służył dogłębnemu zbadaniu sprawy, aby wyeliminować negatywne zjawiska w relacjach między pracownikami a kierownikiem salonu sprzedaży w G., mogące nosić znamiona mobbingu i dyskryminacji w środowisku pracy.

Pozwana po tym protokole skierowała do salonu do G. wizytację, która prowadziły: J. W. – dyrektor (...) ds. pracowniczych i E. W. - doradca zarządu (...) ds. zasobów ludzkich. Wizytacja miała miejsce w październiku 2012 r. czyli już po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy. W czasie wizytacji nie była obecna I. S.. Panie rozmawiały z M. G. i B. T.. W czasie tych rozmów pytano o relacje w salonie, współpracę z kierowniczką. W czasie tych rozmów ujawniono, że panie (G. i S.) miały bardzo bliskie relacje także na stopie prywatnej. W pewnym momencie coś się na stopie prywatnej zadziało i te relacje się popsuły. Panie żaliły się i miały pretensje o to, że pani S. w czasie wyjść na papierosa obgaduje innych pracowników. Nie było tak od początku pracy. Pani G. i T. powiedziały w czasie wizytacji, że najlepszym rozwiązaniem byłaby zmiana kierownika salonu. Obie Panie wizytujące stwierdziły, że pojawił się wątek bardzo dużych wymagań. Salon miał dobre wyniki co powodowało, że pracownicy mieli wysokie premie. Po tej wizytacji nie było spotkania z I. S.. Rozmawiano z nią telefonicznie, gdzie zaprzeczyła aby obmawiała pracowników. Zwrócono uwagę na czas pracy i styl zarządzania, na styl mówienia, jak również unikanie sytuacji takich jak z tym wyjściem na papierosa. Po tej rozmowie Panie spotkały się z dyrektorem regionu V. W. celem przeanalizowania co mogło być przyczyną tej sytuacji. Ostatecznie postanowiono, że I. S. przeniesiona została do salonu w Ś. a kierownik ze Ś. do G. na okres pół roku. Po tym czasie pracownicy nie wyrazili zgody na powrót I. S. do G..

E. K. od lutego 2005 r. leczy się u specjalistów chorób wewnętrznych w Niepublicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej (...) w G.. Powódka leczyła się tam w 2005 r. m.in. na zaburzenia lękowe i depresyjne (miała zapisane takie leki, jak L., A. i X.). Specjalistą, u którego leczyła się E. K. w (...), był lekarz (...). Z dokumentacji lekarskiej wynika, że pierwszy zapis był 1 sierpnia 2005 r., że była powtórka leku przeciwłękowego. Z dokumentacji nie wynika kto ten lek i kiedy zapisał powódce. 25 lutego 2005 r. był zapisany lek przeciwdepresyjny. Następnie przez 2005 r. były regularne wizyty polegające na przepisywaniu leku L.. To samo było w 2007 r. Dnia 9 maja 2008 r. powódka zgłosiła się i podała, że od kilku tygodni ma stany lękowe, płaczliwość, stres w pracy. Otrzymała przepisany lek antydepresyjny L. i zwolnienie lekarskie do 24 maja 2008 r. Następną wizytą była 26 maja 2008 r. z dolegliwościami jak dotychczas, ale znacznie nasilonymi. Zmieniono lek na A. i X.- przeciwłękowy i otrzymała dalsze zwolnienie do 6 czerwca. Zalecono wizytę w PZP. Zwiększono dawkę A.. Następną wizytą powódki w tej poradni była 9 czerwca 2008 r., kiedy podała, że jest pod opieką PZP. Zwiększono dawkę A.. Z uwagi na okresowe wyniki ciśnienia tętniczego lekarz P. K. zlecił diagnostykę w tym kierunku i udzielił powódce zwolnienia do 30 czerwca 2008 r. Na tym kontakty powódki z P. K. skończyły się.

Ponadto powódka od dnia 4 czerwca 2008 r. leczy się w poradni zdrowia psychicznego w Niepublicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej (...) Spółce z o.o. w G. – z rozpoznaniem zaburzeń subdepresyjno-lękowych i zespołu depresyjnego. W toku wywiadu lekarskiego przeprowadzonego podczas pierwszej wizyty w powyższej poradni na początku czerwca 2008 r. E. K. oświadczyła, że od kilku lat cierpi m.in. na napady lękowe. Zgłaszała zaburzenia snu, łaknienia, że z trudem wykonuje proste czynności. Nie radzi sobie z obowiązkami w pracy. Wiązała te dolegliwości ze zwiększonymi obowiązkami w pracy. Otrzymała zwolnienie lekarskie od 1 lipca 2008 r. do 6 listopada 2008r. W kolejnych latach powódka kontynuowała leczenie psychologiczne i psychiatryczne, korzystając głównie z usług specjalisty z dziedziny psychiatrii S. L. (1) (odbyła wizyty lekarskie w dniach: 4 lipca 2008 r. (sesja u psychologa, W. W. (1)), 24 czerwca 2009 r., 19 sierpnia 2009 r., 9 i 30 września 2009 r., 7 grudnia 2009 r., 10 lutego 2010 r., 28 kwietnia 2010 r., 14 lipca 2010 r., 5 sierpnia 2010 r., 13 października 2010 r., 12 stycznia 2011 r., 10 i 30 marca 2011 r., 16 czerwca 2011 r., 20 lipca 2011 r., 5 października 2011 r., 7 grudnia 2011 r., 23 stycznia 2012 r., 29 lutego 2012 r., 28 maja 2012 r., 29 listopada 2012 r., 27 lutego 2013 r., 27 maja 2013 r. i in.). Podczas wizyty powódki w dniu 20 lipca 2011 r. lekarz S. L. (1) odnotował pogorszenie się stanu zdrowia E. K., jak również to, że powódka była płaczliwa, z niską samooceną, nie potrafiła podjąć żadnej decyzji, ale jednocześnie nie wykazywała cech psychozy ani nie zdradzała myśli samobójczych. E. K. otrzymała wówczas zwiększoną dawkę leku przeciwdepresyjnego, a ponadto utrzymano kurację przy użyciu dotychczasowych leków. Podczas wizyty u lekarza w dniu 7 grudnia 2011 r. powódka była drażliwa, przyznała, że źle sypia, nie może się skupić, ma niską samoocenę, ale negowała myśli samobójcze. Lekarz prowadzący zdecydował o utrzymaniu leczenia antydepresyjnego i wypisał powódce zwolnienie na okres: 8 grudnia 2011 r. –

22 stycznia 2012 r. (na zwolnieniu lekarskim była już od 8 listopada 2011r.). W dniu 23 stycznia 2012 r. powódka odbyła kolejną wizytę lekarską, podczas której oznajmiła lekarzowi, że nie sypia, płacze, nie może się na niczym skupić (zdradzała typowo depresyjne odwrócenie rytmu dobowego), ale równocześnie negowała myśli samobójcze. Lekarz wypisał E. K. zwolnienie na okres: 23 stycznia – 29 lutego 2012 r. W dniu 29 lutego 2012 r. powódka odbyła następną wizytę lekarską, podczas której lekarz rozpoznał u powódki nastrój obniżony i anhedonię (tj. brak lub utratę zdolności odczuwania przyjemności); E. K. poinformowała lekarza, że nie sypia, odczuwa lęk, ale nadal negowała myśli samobójcze. Lekarz prowadzący włączył powódce kurację przy zastosowaniu leku A. i dał jej zwolnienie od pracy do dnia 24 marca 2012 r. Kolejna wizyta lekarska miała miejsce w dniu 28 maja 2012 r. Dalszych zwolnień od pracy już E. K. nie otrzymała. Podczas wizyty w maju 2012 r. powódka była lękliwa, stwierdziła, że gorzej sypia, ale nie ma myśli samobójczych. Wówczas lekarz prowadzący stwierdził pewną poprawę stanu zdrowia powódki. Kolejną wizytę u lekarza E. K. odbyła w sierpniu 2012 r. Podczas tej wizyty powódka skarżyła się na gorsze samopoczucie, oświadczyła, że nie śpi i nie je, jednocześnie negowała myśli samobójcze. Lekarz prowadzący zdecydował o zwiększeniu dawki leku przeciwdepresyjnego i włączył kurację lekiem P.. Kolejna wizyta lekarska powódki miała miejsce w dniu 29 listopada 2012 r. – lekarz odnotował wówczas poprawę samopoczucia, bez myśli samobójczych, bez cech psychozy i zdecydował o kontynuacji leczenia. Następną wizytę u lekarza E. K. odbyła w dniu 27 lutego 2013 r. Samopoczucie powódki było bez istotnych zmian w związku z czym lekarz prowadzący podjął decyzję o kontynuacji dotychczasowego leczenia. Kolejna wizyta u lekarza miała miejsce dnia 27 maja 2013 r. Lekarz prowadzący odnotował remisję i zdecydował o utrzymaniu kuracji przy użyciu dotychczasowych leków. Podczas dwóch kolejnych wizyt w 2013 r. oraz w toku wizyty w dniu 26 marca 2014 r. lekarz odnotował u powódki epizody lęku, trudności z koncentracją, wahania nastroju, dominację nastroju obniżonego. Zdecydował o kontynuacji poprzedniego leczenia. Od tego czasu (tj. od marca 2014 r.) u powódki utrzymuje się remisja, stan jej zdrowia pozostaje bez zmian. E. K. nadal zażywa leki. Powódka kontynuuje leczenie u S. L. (1) do dnia dzisiejszego – ostatnią wizytę u tego specjalisty odbyła w dniu 27 kwietnia 2015 r. Początkowo E. K. cierpiała na zaburzenia subdepresyjno-lękowe, czyli na dolegliwości o charakterze lękowym. Była to łagodniejsza postać choroby. W latach: 2012-2013 powódka chorowała na zespół depresyjny, zaś w latach: 2014-2015 – na dystymię, będącą formą zaburzeń subdepresyjnych. Wpływ na stan zdrowia psychicznego powódki mogły mieć zarówno jej kłopoty w życiu osobistym, jak i problemy w pracy. W czasie wizyt lekarskich E. K. narzekała tak na problemy małżeńskie, jak i na kłopoty związane z pracą – twierdziła, że przestała sobie radzić zawodowo, wiązała swoje dolegliwości ze zwiększonymi obowiązkami w pracy.

Powódka ponosi koszty zakupu lekarstw przeciwdepresyjnych. W dniu 20 marca 2014 r. zakupiła leki: A., P., B. i X. za łączną kwotę 91,98 złotych, zaś w dniu 16 kwietnia 2014 r. – kupiła leki: X., Z., S. i P. – za kwotę 240,50 złotych.

E. K. już raz wystąpiła w przeszłości z pozwem przeciwko Spółce (...) o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem, odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy z powodu mobbingu oraz o ustalenie, że pozwany pracodawca stosował mobbing wobec powódki. Jako wartość przedmiotu sporu powódka wskazała kwotę 80.000,00 zł. Powyższy pozew został złożony w Sądzie Rejonowym – Sądzie Pracy w G. w dniu 2 września 2013 r. (sygn. akt: IV P 401/13). Postanowieniem z dnia 30 września 2013 r. Sąd Rejonowy w Grudziądzu przekazał sprawę z powództwa E. K. – Sądowi Okręgowemu – Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu, według właściwości rzeczowej. W Sądzie Okręgowym sprawa otrzymała sygnaturę akt: IV P 16/13.

Pismem przesłanym na adres Sądu Okręgowego dnia 12 grudnia 2013 r. E. K. cofnęła powyższy pozew przeciwko (...) S. A. w W., bez zrzeczenia się roszczenia. Powódka wyjaśniła, że cofnięcie pozwu „spowodowane jest wydłużającym się procesem, poprzez pisma o uzupełnianiu braków formalnych, oraz otrzymanej informacji o kosztach sądowych w wysokości 4 tysięcy zł [...]”.

Postanowieniem wydanym dnia 17 grudnia 2013 r. Sąd Okręgowy w Toruniu umorzył postępowanie w sprawie: IV P 16/13. Powyższe orzeczenie uprawomocniło się dnia 31 grudnia 2013 r.

E. K. była dwukrotnie zamężna – obydwa związki małżeńskie powódki zostały rozwiązane przez rozwód. Pierwsze małżeństwo E. K. (z J. K.) zostało rozwiązane na mocy wyroku Sądu Wojewódzkiego w Toruniu z dnia 11 grudnia 1997 r. (sygn. akt: I C 1283/97), który uprawomocnił się dnia 2 stycznia 1998 r. Zarówno w pozwie o rozwód, jak i w toku

przesłuchania na rozprawie w wymienionej wyżej sprawie żadna ze stron nie wspomniała, aby E. K. miała jakiegokolwiek problemy w pracy. W przypadku drugiego małżeństwa powódki (z P. P. (2)) obydwój małżonkowie zgodnie wnieśli o separację – składając wniosek w tym przedmiocie w dniu 26 sierpnia 2009 r. Jako uzasadnienie powyższego wniosku wskazali coraz częstsze konflikty, jakie zaczęły się pojawiać między nimi od jesieni 2005 r. We wniosku o separację małżonkowie zgodnie oświadczyli: „Kłótnie dotyczyły wzajemnych potrzeb i oczekiwań co do dalszego wspólnego życia”. Ponadto wskazali, że P. P. (2) nadużywa alkoholu oraz, że coraz częściej łączy go kontakty z innymi kobietami. Analogicznej treści zeznania strony złożyły na rozprawie przed tutejszym Sądem Okręgowym w dniu 12 listopada 2009 r. (w sprawie o sygn. akt: I Ns 142/09) – z tym wszakże, że mąż powódki zeznając zaprzeczył jakoby nadużywał alkoholu i by utrzymywał kontakty intymne z innymi kobietami, przyznał natomiast, że zaczął pić więcej alkoholu oraz, że utrzymuje kontakt z koleżankami ze szkoły za pośrednictwem serwisu (...). W toku postępowania o separację żadne z małżonków nie wspomniało na temat jakichkolwiek problemów powódki w pracy. Separacja małżeństwa E. i P. P. (2) została orzeczona na mocy postanowienia Sądu Okręgowego w Toruniu z dnia 12 listopada 2009 r. (sygn. akt: I Ns 142/09), które uprawomocniło się w dniu 3 grudnia 2009 r. Pozwem z dnia 2 stycznia 2013 r. P. P. (2) wniósł o rozwiązanie małżeństwa zawartego z powódką przez rozwód, bez orzekania o winie. W pozwie o rozwód mąż powódki wskazał, że nastąpił trwały i zupełny rozkład pożycia małżeńskiego stron, albowiem każde z małżonków prowadzi już odrębne gospodarstwo domowe i posiada swojego partnera. Na rozprawie, jaka miała miejsce przed tutejszym Sądem Okręgowym w dniu 22 marca 2013 r. (sygn. akt: I C 50/13), jako przyczynę rozpadu pożycia strony zgodnie wskazały fakt nadużywania alkoholu przez P. P. (2) oraz to, że mąż powódki zaczął spotykać się z innymi kobietami. Podobnie jak w przypadku sprawy o separację, tak i w postępowaniu toczącym się na skutek pozwu o rozwód żadne z małżonków nie wspomniało, aby przyczyną rozpadu pożycia małżeńskiego stron były jakiegokolwiek problemy w pracy u E. K.. Małżonkowie nie mieszkali ze sobą już od 2010 r. (P. P. (2) wyprowadził się od żony w październiku tego roku). Małżeństwo powódki z P. P. (2) zostało rozwiązane przez rozwód na mocy wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu z dnia 22 marca 2013 r., prawomocnego z dniem 12 kwietnia 2013 r. (sygn. akt: I C 50/13).

W pozwanej Spółce funkcjonuje system komputerowy, który jest tak zaprojektowany, że dokonuje wylogowania każdego pracownika, który korzysta z długotrwałego zwolnienia lekarskiego lub też znajduje się w okresie wypowiedzenia. Powódka została wylogowana z systemu w styczniu 2012 r. - po tym, gdy zaczęła korzystać z długotrwałego zwolnienia lekarskiego i gdy było już wiadomo, że zawarta z nią umowa o pracę zostanie rozwiązana.

Strona pozwana występuje obecnie w obrocie gospodarczym pod firmą (nazwą): (...) S. A. w W..

Sąd Okręgowy wskazał, że powyższy stan faktyczny ustalił częściowo w oparciu o zeznania wskazanych wyżej świadków, również częściowo - przesłuchanie powódki jako strony, a także na podstawie analizy profili czterech świadków w portalu społecznościowym (...) (będących innymi środkami dowodowymi w rozumieniu art. 309 k.p.c.) oraz dokumentów, zarówno znajdujących się w aktach tutejszego Sądu Okręgowego o sygnaturach: I C 1283/97, I Ns 142/09, I C 50/13, IV P 16/13, jak i tych złożonych bezpośrednio do akt sądowych niniejszej sprawy i akt osobowych powódki.

Sąd Okręgowy w większości dał wiarę dowodom z dokumentów, ponieważ ich autentyczność ani prawdziwość zawartych w nich informacji nie była kwestionowana przez strony, co nie budziło również wątpliwości sądu. Oceniając z kolei wartość osobowych źródeł dowodowych jedynie częściowo Sąd Okręgowy przyznał jednak walor wiarygodności zeznaniom świadka P. P. (2) – to znaczy w zakresie, w jakim zeznania te nie były sprzeczne z treścią dokumentów znajdujących się w aktach Sądu Okręgowego o sygn.: I Ns 142/09 oraz I C 50/13. Tym samym Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom wspomnianego wyżej świadka, jakoby powodem złych relacji małżeńskich P. P. (2) i powódki była jej praca (k. 429v i 431 akt). Taka wersja zdarzeń jest o tyle niewiarygodna, że zarówno w dokumentach znajdujących się w aktach sprawy o separację, jak i w aktach sprawy rozwodowej brak jest dowodów (dokumentów czy zeznań), które świadczyłyby o tym, że małżeństwo powódki z P. P. (2) rozpadło się ze względu na problemy E. K. w pracy w pozwanej Spółce. Wręcz przeciwnie – analiza dokumentów zgromadzonych w aktach wymienionych wyżej spraw wskazuje, że przyczyną rozpadu małżeństwa E. K. i P. P. (2) nie były problemy zawodowe powódki, lecz fakt, iż jej mąż zaczął nadużywać alkoholu i spotykać się z innymi kobietami (por. wniosek o separację i przesłuchanie stron – odpowiednio: k. 2 i 18 akt sprawy o sygnaturze: I Ns 142/09 oraz pozw o rozwód i przesłuchanie stron – odpowiednio: k. 2-3 i

27 akt sprawy o sygnaturze: I C 50/13). Niezależnie od powyższego Sąd Okręgowy zauważył, że P. P. (2) – jak sam przyznał - nie mieszkał z powódką od 2010 r., nie mógł więc posiadać dobrej wiedzy przynajmniej na temat ostatnich lat pracy powódki w pozwanej Spółce, gdyż nie miał już wówczas bliższego kontaktu z E. K.. Z kolei jeśli chodzi o okres wcześniejszy (sprzed 2010 r.), to Sąd Okręgowy zauważył, że wszelkie informacje na temat warunków i atmosfery pracy w pozwanej Spółce w tym czasie P. P. (2) czerpał od swojej żony (był więc tzw. świadkiem ze słyszenia; jak sam przyznał: „O pracy żony wiem z opowieści. Ja nie uczestniczyłem w spotkaniach z I. S. (1)” – k. 320v-321 i 322 akt), sam nie miał wówczas jakichkolwiek kontaktów (np. zawodowych – jako przedsiębiorca) z pracodawcą zatrudniającym E. K.. Mąż powódki zaczął mieć kontakt ze stroną pozwaną dopiero w 2013 r., kiedy to rozpoczął pracę w Spółce (...) jako współpracownik w T. – z tym, że powódka już wtedy nie pracowała u pozwanego pracodawcy (przestała tam pracować z końcem kwietnia 2012 r.). W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał, że P. P. (2) nie mógł posiadać nabytej na podstawie własnych obserwacji i doświadczeń – wiedzy co do atmosfery w pracy, jaka była udziałem E. K..

Z powyższych względów Sąd Okręgowy – ustalając czy pozwany pracodawca stosował wobec powódki mobbing czy naruszał jej dobra osobiste - nie opierał się na zeznaniach P. P. (2), lecz na innych dowodach zebranych w sprawie - w szczególności takich, jak zeznania współpracowników E. K. z okresu, którego dotyczył niniejszy spór, przy czym oceniając te zeznania Sąd Okręgowy miał na uwadze to, że część świadków (N. R., A. W.) nie była w dobrych relacjach z I. S. (1). Dlatego też Sąd Okręgowy częściowo odmówił waloru wiarygodności zeznaniom wymienionych świadków – w zakresie, w jakim ci krytykowali pracę I. S. (1) oraz jednostronnie i negatywnie oceniali jej stosunek do powódki w miejscu pracy.

Przy ocenie zeznań świadków Sąd Okręgowy miał na względzie okoliczność, iż niektórzy z nich figurują w serwisie społecznościowym (...) jako tzw. przyjaciele (ang. friends) powódki, co stawia pod znakiem zapytania obiektywizm i wiarygodność tych świadków (vide lista „przyjaciół” A. W., wśród których jest powódka -

<https://www.facebook.com/adi.lee.75/friends?pnref=lhc>, dostęp w dniu 20 lipca 2015 r.; lista „przyjaciół” M. G. (1), z widocznym tam profilem E. K.: (...) - dostęp w dniu 20 lipca 2015 r.; analogicznie sytuacja przedstawia się w przypadku listy „przyjaciół” Ź. M., (...) - dostęp w dniu 20 lipca 2015 r. oraz listy „przyjaciół” B. T. (1) - (...), dostęp w dniu 20 lipca 2015 r.).

Wobec powyższego Sąd Okręgowy - oceniając zeznania wskazanych wyżej świadków – miał na względzie to, że przedstawiona przez nich wersja zdarzeń została zaprezentowana w sposób korzystny dla powódki – jako osoby, z którą świadkowie ci pozostają w bliższych lub dalszych relacjach towarzyskich (koleżeńskich czy też wręcz - przyjacielskich; świadek Ź. M. zeznała, że zna się z powódką od ok. 19 lat – k. 341-341v i 344 akt). Żaden ze wskazanych wyżej czterech świadków nie miał w gronie swoich „przyjaciół” na koncie w serwisie (...) – I. S. (1). Powyższe okoliczności kazały Sądowi Okręgowemu ocenić zeznania powyższych czterech osób w sposób ostrożny i krytyczny – Sąd ten uznał mianowicie, że wspomniani świadkowie relacjonowali zdarzenia bardzo subiektywnie, z jednej strony w korzystnym świetle przedstawiając powódkę, z drugiej zaś – negatywnie oceniając I. S. (1). Na taką ocenę zeznań świadków, którzy w gronie swoich „przyjaciół” w serwisie (...) mieli umieszczoną E. K., wpłynął fakt, że pozostali świadkowie na ogół dużo bardziej neutralnie wypowiadali się na temat wzajemnych relacji powódki i I. S. (1). Przykładowo, Ł. P. zeznał: „Nie słyszałem aby kierowniczka mówiła, że powódka z uwagi na wiek i staż pracy nie powinna pracować. Nie słyszałem bezpośrednio aby kierownik mówiła, że zwolni powódkę. Powódka mogła czuć się mobbingowana, ale nie wiem czy miała do tego powody” (k. 302v i 304 akt). Z kolei D. P. (który współpracował zarówno z I. S. (1), jak i z powódką w okresie od listopada 2008 r. do marca 2010 r., kiedy to był oddelegowany ze Ś. do pracy w salonie sprzedaży w G.) zeznał: „Nie zauważyłem innej atmosfery w pracy normalnie wtedy, kiedy byłem tam w delegacji. Atmosfera nie różniła się od tej co w Ś.. Nie słyszałem aby pracownicy skarżyli się na kierownika, że są źle traktowani, że kwestionuje wszystkie czynności. Pani S. jako kierownik była osobą stanowczą, inną niż którą miałem, ale wszystko było jasne powiedziane” (k. 450-450v akt). Również świadkowie: D. S. i J. S. nie zauważyli mobbingu w relacjach między powódką a I. S. (1), przy czym istotne były zwłaszcza zeznania tego drugiego świadka, który bywał w (...) salonie sprzedaży należącym do strony pozwanej – jako trener sprzedaży – i przeprowadzał tam szkolenia (średnio raz na kwartał), a także obserwował osoby tam pracujące i sprawdzał jak wykonują swoje zadania.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że zeznania świadków: A. W., M. G. (1), Ż. M. i B. T. (1) zasługują na uwzględnienie tylko częściowo, tj. w zakresie, w jakim znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Sąd ten uznał, iż zdarzenia opisywane przez świadków wymienionych w zdaniu poprzedzającym mogły mieć miejsce, ale jednocześnie - że nie były one tak częste i tak „jednostronne”, jak to opisywali ci świadkowie, którzy usiłowali wykazać, że I. S. (1) stale lub przynajmniej - bardzo często mobbingowała powódkę lub też poniżała ją, naruszając jej dobra osobiste.

W analogiczny sposób Sąd Okręgowy ocenił zeznania świadka N. R., której twierdzenia cechowały się dużym stopniem stronniczości i subiektywizmu (co było widoczne w sposobie, w jaki świadek wypowiadała się na temat I. S. (1), stwierdzając np.: „Ja uważam, że S. była złośliwa dla nas i robiła wszystko tak żeby nas ukarać. Uważam, że kierowniczka nie była przygotowana do pełnienia funkcji kierownika” – k. 258v, 259 i 261 akt). Ponadto część informacji na temat wydarzeń dotyczących powódki świadek czerpała od M. G. (1), np. jeśli chodzi o kwestię rzekomego zniszczenia przez I. S. (1) odwołania, jakie E. K. złożyła od kary porządkowej (por. zeznania N. R. - k. 259v i 261 akt). Ponadto N. R. przyznała, że zna córkę powódki (k. 259 i 261 akt). Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że świadek złożyła zeznania o treści korzystnej dla strony powodowej, ale niekoniecznie znajdujące odzwierciedlenie w rzeczywistości.

Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne zeznania pozostałych świadków, ponieważ zeznania te były jasne, logiczne i zrozumiałe, a ponadto – w przypadku P. K. (2) i S. L. (1) - znajdowały potwierdzenie w dokumentacji medycznej dotyczącej procesu leczenia powódki, złożonej do akt sprawy.

Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom świadka Z. K. (1) w zakresie składanej reklamacji (k. 581-581v i 584 akt) – z tym wszakże zastrzeżeniem, że zeznania te nie miały większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem świadek w większości opierała się na braku pamięci co do zdarzeń z udziałem powódki, o które została zapytana przez Sąd.

Również zeznania świadka K. G. córki świadka Z. K. nie wniosły nic istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy (świadek była karana za składanie fałszywych zeznań). Wprawdzie świadek zaprzeczyła, aby podpisywała za matkę reklamację lecz w tym procesie Sąd nie ustalał kto podpisał reklamację, lecz to czy taką reklamację złożono. Fakt samej interwencji potwierdziła świadek Z. K. wskazując, że chyba przez trzy miesiące miała obniżony abonament i otrzymała jakieś gadzety. W związku z tym nie jest też istotne kto pisał reklamacje, pod czyje dyktando lecz fakt, że takie reklamacje były i dotyczyły też pracy powódki.

Sąd Okręgowy jedynie częściowo przyznał walor wiarygodności zeznaniom świadka I. S. (1) i przesłuchaniu E. K. jako strony – w zakresie, w jakim wymienione wyżej osoby zeznawały na temat wzajemnych relacji. Sąd ten uznał, że każda z nich przedstawiała rzeczywistość w sposób dla siebie korzystny, umniejszając swoją rolę w wystąpieniu sytuacji konfliktowych w miejscu pracy – i jednocześnie całą winą za zaistniałą sytuację obarczając drugą stronę.

Na marginesie Sąd Okręgowy wyjaśnił, że uznał, iż był uprawniony do przeprowadzenia dowodu z dokumentów znajdujących się w aktach spraw rozwodowych, w których powódka była stroną – z uwagi na fakt, że orzecznictwo dopuszcza możliwość dopuszczenia dowodu z dokumentów zebranych w aktach innej sprawy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30 października 2012 r., I ACa 180/12; LEX nr 1238182).

Sąd Okręgowy zważył, że powództwo było bezzasadne i jako takie podlegało w całości oddaleniu.

Powódka dochodziła w niniejszej sprawie kilku różnych rodzajowo roszczeń, których podstawę faktyczną stanowiły twierdzenia, jakoby pozwany pracodawca stosował względem powódki mobbing oraz dopuszczał się naruszenia jej dóbr osobistych.

Poniższe rozważania prawne zostały przedstawione w ten sposób, że w celu uporządkowania wyводу osobno omówiono roszczenia E. K. związane z mobbingiem, osobno zaś te dotyczące zarzutu naruszenia dóbr osobistych.

Odnosnie roszczenia o ustalenie, że pracodawca stosował względem powódki mobbing oraz o zapłatę zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem, Sąd Okręgowy wskazał, że powództwo jest bezzasadne.

Najdalej idącym zarzutem podniesionym przez stronę pozwaną było przedawnienie roszczeń dochodzonych w pozwie stąd też Sąd zobligowany był w pierwszej kolejności rozważyć to, czy roszczenia E. K. uległy przedawnieniu, czy też nie.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko, w myśl którego w zakresie przedawnienia należy stosować przepisy tego samego działu prawa, z którego wywodzi się roszczenie. Jeśli więc roszczenie dochodzone jest w oparciu o przepisy prawa pracy, to i jego przedawnienie należy oceniać według przepisów tego działu prawa (czyli według przepisów kodeksu pracy). Jeżeli natomiast podstawą materialnoprawną danego roszczenia są przepisy prawa cywilnego, to i do oceny przedawnienia tego roszczenia znajdują zastosowanie przepisy cywilnoprawne (a więc regulacje prawne zawarte w kodeksie cywilnym, względnie – w ustawach szczególnych z zakresu prawa cywilnego).

Wobec powyższego, skoro powódka dochodziła zarówno roszczeń ze stosunku pracy (jak żądanie ustalenia stosowania przez stronę pozwaną mobbingu oraz o zapłatę zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem), jak i z zakresu prawa cywilnego (w postaci roszczenia związanego z naruszeniem dóbr osobistych), to Sąd był zobowiązany do oceny przedawnienia poszczególnych kategorii roszczeń dochodzonych w pozwie z uwzględnieniem wskazanego wyżej ich charakteru materialnoprawnego.

Zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Przepis art. 292 k.p. stanowi natomiast, iż roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne.

Orzecznictwo stoi na stanowisku, że początkiem wymagalności roszczenia z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. (czyli roszczenia o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem) jest dzień, w którym pracownik powziął wiadomość o powstaniu rozstroju zdrowia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1999 r., II UKN 579/98; PiZS z 1999 r., nr 10, poz. 40 oraz uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 października 1984 r., III PZP 29/84, OSNCP z 1985 r., z. 2-3, poz. 21). Sąd Okręgowy podzielił powyższy pogląd i odnosząc się do podniesionego przez stronę pozwaną zarzutu przedawnienia stwierdził, iż zarzut ten jest bezzasadny – w części, w której dotyczy roszczenia o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem. Jak wynika z zeznań świadka S. L. (1) (lekarza psychiatry, którego pacjentką była E. K.) stan zdrowia psychicznego powódki zmieniał się – w okresie trzech lat poprzedzających wniesienie pozwu stan ten ulegał pogorszeniu. Świadek L. zeznał m.in.: „20 lipca 2011 r. nastąpiło pogorszenie stanu zdrowia, płaczliwa, niska samoocena, nie potrafi podjąć żadnej decyzji” (k. 582 i 584 akt). Ten sam świadek zauważył, że w latach: 2012 - 2013 doszło do pogorszenia się stanu zdrowia powódki, co w ocenie świadka mogło wiązać się z utratą pracy przez powódkę (k. 583-583v i 584 akt). W tym stanie rzeczy nawet jeżeli uznać, że rozstrój zdrowia powstał u E. K. wcześniej niż trzy lata przed wniesieniem pozwu, np. już w dniu 1 sierpnia 2005 r. (kiedy to powódka zaczęła leczyć się u doktora P. K. (2) z przychodni (...) w G.) lub też w dniu 4 czerwca 2008 r. (kiedy E. K. odbyła pierwszą wizytę u psychiatry S. L. (1) z (...) Spółka z o. o. w G.), to roszczenie o zadośćuczynienie i tak nie byłoby przedawnione, biorąc pod uwagę fakt, iż w późniejszym okresie (tj. w czasie trzech lat bezpośrednio poprzedzających złożenie pozwu) stan zdrowia powódki uległ zmianie – pogorszył się. Wobec powyższego trzeba - zdaniem Sądu Okręgowego - przyjąć, że roszczenie o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem nie uległo przedawnieniu – tym bardziej, że dopiero w 2014 r. (czyli w roku, w którym E. K. złożyła pozew) powstała u powódki dystymia (vide zeznania świadka S. L. (1) – k. 582v akt). Jednocześnie należy jednak przyjąć, że jako podstawy faktycznej dochodzonych roszczeń powódka nie mogła przywoływać tych cierpień fizycznych i psychicznych związanych ze złym stanem jej zdrowia, które miały miejsce w okresie wcześniejszym niż trzy lata przed 4 lutego 2014 r. – czyli trzy lata przed datą złożenia pozwu (art. 291 § 1 k.p. w zw. z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.). Powyższa okoliczność wynika - zdaniem Sądu Okręgowego - z faktu, że jak wskazuje treść art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., roszczenie o zadośćuczynienie, o którym mowa w tym przepisie, przysługuje „tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę” w związku z czym uprawniony może powoływać się jedynie na te cierpienia (ten uszczerbek w dobrach niemajątkowych), które



wystąpiły u niego w okresie trzech lat nieobjętych przedawnieniem. Skoro zaś E. K. wniosła pozew w dniu 4 lutego 2014 r. to znaczy, że wobec podniesienia przez stronę pozwaną zarzutu przedawnienia, powódka może przywoływać jako podstawę faktyczną roszczenia jedynie te okoliczności (te cierpienia składające się na krzywdę), które wystąpiły najwcześniej 4 lutego 2011 r.

Reasumując, Sąd Okręgowy stwierdził, że roszczenie o zadośćuczynienie za krzywdę (rozstrój zdrowia) spowodowaną mobbingiem nie przedawniło się co do zasady, choć jako uzasadnienie tego roszczenia E. K. nie mogła powoływać tych okoliczności, które miały miejsce przed 4 lutego 2011 r. Jednocześnie brak jest podstaw do przyjęcia, aby podniesienie przez stronę pozwaną zarzutu przedawnienia roszczenia powódki stanowiło nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. Trzeba wszak zwrócić uwagę na fakt, że powódka wystąpiła z pozwem po upływie 2 lat od daty rozwiązania stosunku pracy, przy czym nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, iż w przeszłości E. K. już raz wytoczyła powództwo przeciwko Spółce będącej pozwaną w niniejszej sprawie – składając pozew w dniu 2 września 2013 r. (IV P 16/13). Ostatecznie powódka cofnęła pozew w wymienionej wyżej sprawie, zaś postępowanie sądowe zostało umorzone – postanowieniem z dnia 17 grudnia 2013 r. (por. odpowiednio k. 150 i 152 akt o sygnaturze: IV P 16/13). Jako przyczyny cofnięcia pozwu w sprawie: IV P 16/13 E. K. wskazała m.in.: wydłużający się proces oraz brak zwolnienia z kosztów sądowych, których nie jest w stanie opłacić. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że cofnawszy pozew wniesiony we wrześniu 2013 r. E. K. nie może w oczekiwać, że ten uzna za nadużycie prawa podmiotowego – zarzut przedawnienia podniesiony przez stronę pozwaną w niniejszym postępowaniu. Powódka jest wszak osobą wykształconą w związku z czym cofając pozew musiała mieć świadomość wpływu upływającego czasu na skuteczność dochodzenia roszczeń na drodze sądowej (tym bardziej, że sam fakt przedawnienia roszczeń jest powszechnie znany). E. K. nie może więc obecnie wymagać, że Sąd uzna podniesienie przez stronę pozwaną zarzutu przedawnienia za np. sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, albowiem powódka miała wystarczająco dużo czasu na to, aby wcześniej wystąpić z pozwem przeciwko pozwanej Spółce. Jednocześnie Sąd Okręgowy podkreślił, że nie było jakichkolwiek przeszkód aby powódka wcześniej złożyła pozew, o czym świadczy fakt, iż już raz w przeszłości wystąpiła z powództwem, w którym domagała się zaspokojenia roszczeń tożsamyh z tymi dochodzonymi w niniejszej sprawie (sygn. akt IV P 16/13). Powódka z całą pewnością była w stanie wystąpić z pozwem już w 2011 r., skoro mniej więcej w tym samym czasie potrafiła prowadzić z pozwanym pracodawcą korespondencję dotyczącą rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (czyli w ramach tzw. zwolnień grupowych) – por. dokument znajdujący się na k. 195 akt sądowych oraz dokumenty zebrane w części C akt osobowych E. K.. Powoływanie się przez pełnomocnika powódki (w piśmie z dnia 22 maja 2014 r. – k. 225-232 akt) na to, jakoby uwzględnienie zarzutu przedawnienia było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, gdyż „powódka poświęciła prawie 30 lat swego życia świadcząc pracę na rzecz pozwanej”, jest niezasadne. Trzeba bowiem podkreślić, że E. K. nie świadczyła pracy na rzecz strony pozwanej ze względów altruistycznych, lecz otrzymywała za to wynagrodzenie, stanowiące ekwiwalent wartości pracy, jaką wykonywała, a ponadto pracując w pozwanej Spółce wypracowywała sobie staż ubezpieczeniowy, który będzie w przyszłości podlegać uwzględnieniu przy ustaleniu jej prawa do emerytury (względnie – renty z tytułu niezdolności do pracy). Z tytułu wieloletniego zatrudnienia w pozwanej Spółce powódka otrzymała nagrodę jubileuszową w wysokości prawie 7.000 zł brutto („Zaświadczenie o wynagrodzeniu” wraz z załącznikami – k. 508-510 akt). Przy rozwiązaniu stosunku pracy E. K. otrzymała od pozwanego pracodawcy świadczenia pieniężne o łącznej wartości przeszło 79.370 zł netto. Tak więc, praca powódki u strony pozwanej była korzystna dla obydwu stron stosunku pracy, nie tylko dla pracodawcy, ale i dla pracownicy – E. K.. Przyjęcie tak rozumianej „lojalności” w stosunkach pracy, o jakim wspomina powódka w piśmie procesowym z dnia 22 maja 2014 r., byłoby wysoce jednostronne i stronnicze, albowiem oznaczałoby ono, iż nie jest oznaką braku lojalności wystąpienie przez pracownika z powództwem przeciwko swojemu wieloletniemu pracodawcy, ale samo podniesienie zarzutu przedawnienia dochodzonego w pozwie roszczenia przez tego pracodawcę jest już nielojalne. Brak jest więc symetrii i konsekwencji w rozumieniu przez powódkę pojęcia „lojalności” w stosunkach pracy (którym to terminem posługuje się, by wykazać, jakoby podniesienie przez stronę pozwaną zarzutu przedawnienia było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego). Jak podkreśla się w judykaturze – bieg przedawnienia roszczenia o zadośćuczynienie jak i roszczeń odszkodowawczyh zaczyna się w chwili, w której uszkodzony pracownik dowiedział się o krzywdzie (rozstroju zdrowia) od kompetentnej placówki medycznej (por. cytowany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1999 r., II UKN 579/98). Podobne stanowisko w powyższej kwestii zajmuje doktryna prawa pracy: w

piśmiennictwie wskazuje się, że przy zadośćuczynieniu za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem bieg przedawnienia powinno liczyć się od dnia, gdy pracownik powziął wiadomość o powstaniu rozstroju zdrowia na podstawie opinii lekarskiej (vide R. Sadlik, Przy mobbingu jest sporo czasu na zastanowienie, Rzeczpospolita z dnia 28 czerwca 2011 r.).

W ocenie Sądu Okręgowego, nie sposób jest natomiast logicznie przyjąć, iż powódka powziła wiadomość o swoim rozstroju zdrowia dopiero w chwili, w której zakończyła trwające kilka lat (w latach: 2008-2012) leczenie psychiatryczne. Podobnie nie ma podstaw do przyjęcia, iż bieg okresu przedawnienia roszczeń dochodzonych w pozwie rozpoczął się w ostatnim dniu zatrudnienia E. K. u strony pozwanej. Takie stanowisko nie znajduje umocowania zarówno w jakimkolwiek przepisie prawa, jak i w poglądach doktryny oraz orzecznictwa. Sąd Okręgowy podkreślił, iż powódka nie dochodziła w niniejszej sprawie roszczeń, które byłyby w jakimkolwiek stopniu związane z zakończeniem bytu stosunku pracy (takich, jak np. roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, o odszkodowanie z tytułu bezzasadnego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę czy o przywrócenie do pracy - por. odpowiednio art. 171 oraz art. 44 i nast. k.p.). Wobec powyższego brak jest przesłanek do tego, aby łączyć wymagalność (a więc i początek biegu przedawnienia) roszczeń powódki z datą rozwiązania stosunku pracy, jaki łączył E. K. ze stroną pozwaną. Skuteczny wpływ przedawnienia roszczenia o zadośćuczynienie jednak nie nastąpił, albowiem choć rozstrój zdrowia rozwijał się u powódki stopniowo i zaistniał zapewne już na początku czerwca 2008 r. (kiedy to E. K. zaczęła leczyć się w (...)) – k. 242 akt), to jednocześnie trzeba pamiętać, że w okresie ostatnich trzech lat przed datą wniesienia pozwu wystąpiły u niej nowe schorzenia (np. dystymia), które uzasadniają twierdzenie, że roszczenie o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia nie uległo przedawnieniu – wobec wystąpienia przez powódkę na drogę postępowania sądowego, co spowodowało przerwę biegu przedawnienia.

W ocenie Sądu Okręgowego, powyższe rozważania prowadzą do wniosku, iż roszczenia dochodzone w pozwie są częściowo przedawnione – co do tych okoliczności faktycznych stanowiących podstawę dochodzonego powództwa, które nastąpiły przed 4 lutego 2011 r. (czyli wcześniej niż trzy lata przed datą wniesienia pozwu).

Gdyby jednak nawet uznać, iż podniesienie przez stronę pozwaną zarzutu przedawnienia było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, to roszczenia powódki i tak – w ocenie Sądu Okręgowego - należałoby oddalić, jako bezzasadne.

Sąd Okręgowy podał, że instytucji mobbingu dotyczy art. 94<sup>3</sup> k.p., przy czym sama legalna (ustawowa) definicja tego pojęcia zawarta jest w § 2 tego artykułu, zgodnie z którym mobbingiem są 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.

Tak rozumianemu mobbingowi pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać (art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.). Mobbing nie może być działaniem przypadkowym – musi bowiem wypełniać znamiona działań i zachowań określonych w przepisie art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., w szczególności – musi mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Wobec faktu, iż pracodawca stosujący mobbing działa w określonym, wyżej wymienionym celu, wykluczone jest uznanie za mobbing działań nieumyślnych, czy też przypadkowych. Podobnie co do zasady nie można uznać za mobbing (ani też dyskryminację czy naruszenie godności lub innych dóbr osobistych pracownika) sytuacji, w których pracodawca wydaje pracownikowi zgodne z prawem polecenia, dotyczące pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05; LEX nr 181541). Osobami dopuszczającymi się mobbingu wobec pracownika mogą być jego przełożeni lub inni pracownicy. Według niektórych poglądów mogą być nimi także osoby trzecie, np. klienci. Przełożony również może być „ofiara” mobbingu ze strony swoich pracowników (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V). Jak podkreśla się w orzecznictwie (vide np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 roku, sygn. akt: III APa 60/05, LEX nr 215691) - dla uznania określonego zachowania za mobbing (w rozumieniu przepisu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p) wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden

ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Podobne stanowisko zajmuje doktryna prawa (patrz M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV, do art. 94<sup>3</sup> k.p.).

O dopuszczalnych roszczeniach pracownika względem pracodawcy, który stosuje wobec niego mobbing, stanowią przepisy art. 94<sup>3</sup> §3 i §4 k.p. Z przepisu art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. wynika, iż pracownik u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Z kolei przepis art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. stanowi, iż pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 94<sup>3</sup> §5 k.p.).

Ciężar dowodu (tzw. onus probandi) w przypadku mobbingu spoczywa na osobie, która z faktu jego wystąpienia wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne – czyli na pracowniku (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Dopiero wykazanie przez niego okoliczności uzasadniających mobbing powoduje przeniesienie na pracodawcę ciężaru przeprowadzenia dowodu przeciwnego (czyli wykazania, że przytaczane przez pracownika fakty w istocie nie stanowią przejawów mobbingu). Podobne stanowisko co do rozkładu ciężaru dowodu w sprawach dotyczących mobbingu zajął Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 24.05.2005 r., II PK 33/05 (LEX nr 184961).

Odnosząc powyższe uwagi do stanu faktycznego zaistniałego w niniejszej sprawie Sąd I instancji stwierdził, że zebrany materiał dowodowy wskazuje, że strona pozwana nie dopuściła się względem powódki mobbingu (ani też naruszenia dób osobistych, o czym będzie szerzej mowa w dalszej części tego uzasadnienia). Co prawda część wypowiedzi I. S. (1) (jak chociażby te dotyczące tego, że „starzy tepsiarze” nie powinni pracować u strony pozwanej) budziła pewne wątpliwości Sądu co do swojej zgodności z normami prawa pracy, niemniej jednak ostatecznie Sąd Okręgowy uznał, iż E. K. nie była ofiarą mobbingu, albowiem powyższe wypowiedzi miały charakter incydentalny, sporadyczny, zaś działania i zachowania, o których mowa w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., muszą być m. in. długotrwałe i uporczywe. W ocenie Sądu Okręgowego, I. S. (1), będąc kierownikiem należącego do strony pozwanej salonu sprzedaży zlokalizowanego w G., swoim zachowaniem dążyła przede wszystkim do maksymalizacji zysków pracodawcy, co jak uczą zasady doświadczenia życiowego musiało się wiązać ze zwiększonym nakładem pracy zatrudnionych tam osób, a jako takie – z pewnością wywoływało sprzeciw zainteresowanych, wyrażający się np. w straszeniu przełożonej groźbą zwolnienia z pracy pod zarzutem stosowania mobbingu. Warto zauważyć, że świadek E. W., zatrudniona u strony pozwanej jako doradca członka zarządu ds. zasobów ludzkich, przyznała, że kiedy wraz z J. W. (dyrektorem ds. pracowniczych (...)) przeprowadziła kontrolę w (...) salonie sprzedaży – tym samym, w którym pracowała wcześniej powódka, to w rozmowach z pracownikami „pojawił się wątek bardzo dużych wymagań” (k. 378 i 380 akt). Powyższa okoliczność znalazła potwierdzenie w zeznaniach innych świadków. Przykładowo B. T. (1) zeznała: „Pani S. była wymagającym kierownikiem” (k. 556v i 560 akt). Należy dodać, że praca I. S. (1) przynosiła pozytywne efekty, o czym świadczy np. fakt, iż w październiku 2009 r. (...) salon sprzedaży zajął bardzo wysokie, bo aż 17. miejsce w kraju wśród salonów należących do pozwanej Spółki - pod względem wielkości obrotów handlowych (dla porównania najlepszy salon (...) był 37., zaś najlepszy salon sprzedaży w B. – dopiero 70.; vide mail i zestawienie – k. 399-400 akt. Zdaniem Sądu Okręgowego, działania i zachowania I. S. (1) wobec powódki miały na celu przede wszystkim zwiększenie efektywności pracy E. K., a nie – poníženie, ośmieszenie powódki czy też obniżenie poczucia jej przydatności zawodowej. Nie stanowi mobbingu stawianie przez pracodawcę wysokich wymagań dotyczących jakości pracy wykonywanej przez danego pracownika, czy też przestrzegania obowiązującego u pracodawcy regulaminu. W szczególności pracodawca ma prawo – oczywiście z poszanowaniem godności i innych dóbr osobistych pracownika oraz zasad współżycia społecznego – zwracać pracownikowi uwagę i informować go o zastrzeżeniach co do sposobu wykonywania pracy i możliwych, związanych z tym konsekwencjach prawnych. Działania takie, jak nakazywanie udziału w „śniadaniach (...)” czy innego rodzaju spotkaniach organizacyjnych odbywających się po godzinach pracy nie oznaczają mobbingu,

a co najwyżej świadczy o wykonywaniu przez E. K. pracy w nadgodzinach, co jest dopuszczalne w świetle art. 151 k.p., m. in. w razie szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 k.p.). Podobnie rzecz ma się z wydawaniem powódce poleceń dotyczących nakazu obecności w miejscu pracy przed ustaloną godziną rozpoczęcia pracy (czyli przed 9.00 rano); w tym przypadku również należałoby przyjąć świadczenie pracy w nadgodzinach, albowiem skoro powódka wcześniej przychodziła do pracy, to i dłużej w niej później zostawała – wykonywała więc pracę w czasie ponadnormatywnym. Jak bowiem wskazuje się w orzecznictwie – gdy pracownik był zobowiązany do wcześniejszego stawienia się w zakładzie pracy i wcześniej niż to wynikałoby z obowiązującego go rozkładu czasu pracy pozostawał w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy, to czas ten należy wliczyć do czasu jego pracy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 18.03.1998 r., III ZP 20/97, OSNP z 1998 r., nr 21, poz. 619; LEX nr 32568). Należy podkreślić, że pracodawca ma prawo wymagać, aby o godzinie rozpoczęcia pracy pracownik był już obecny w miejscu pracy i aby był gotowy do jej wykonywania, co najwyżej musi się liczyć z tym, że pracownik zobowiązany do wcześniejszej (np. o 15 czy 20 minut dziennie) obecności w zakładzie pracy lub innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy i pozostający już wówczas do dyspozycji pracodawcy - wystąpi z roszczeniem o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (względnie – o udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w nadgodzinach). W efekcie w takiej sytuacji nie może być mowy o mobbingu – jeśli oczywiście spełnione będą ustawowe przesłanki warunkujące dopuszczalność wykonywania pracy w nadgodzinach (w szczególności takie, jak zaistnienie szczególnych potrzeb pracodawcy). Trzeba bowiem przypomnieć, że co do zasady wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy nie stanowi mobbingu ani też nie jest przejawem naruszenia godności czy innych dóbr osobistych (podobne stanowisko w powyższej kwestii zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 08.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP z 2006 r., nr 21-22, poz. 321; LEX nr 181541).

Odnosząc powyższe uwagi do stanu faktycznego, jaki wystąpił w niniejszej sprawie, Sąd Okręgowy stwierdził, iż nakazywanie powódce pracy w nadgodzinach (w postaci konieczności uczestnictwa w spotkaniach organizacyjnych odbywanych poza godzinami pracy) oraz zobowiązywanie powódkę do stawiania się w miejscu pracy ok. 20 minut przed godziną faktycznego jej rozpoczęcia było zgodne z prawem pracy i jako takie nie stanowiło mobbingu, a co najwyżej uprawniałoby E. K. do wystąpienia przeciwko pozwanemu pracodawcy z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach (przy czym należy mieć na względzie trzyletni okres przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy – art. 291 § 1 k.p.; przedawnienie roszczenia sąd uwzględnia jedynie na zarzut strony przeciwnej – por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 10.05.2000 r., III ZP 13/00, OSNP z 2000 r., nr 23, poz. 846; LEX nr 40095). Ponadto należy wskazać, że pozwany pracodawca oddawał pracownikom (...) salonu sprzedaży czas wolny w zamian za ich udział w spotkaniach organizacyjnych odbywających się poza godzinami pracy oraz wypłacał wynagrodzenie za dodatkowe dyżury (przy czym poza zakresem rozpoznania niniejszej sprawy pozostaje kwestia, czy pozwana Spółka oddała powódce czas wolny za uczestnictwo w „(...)” w ilości zgodnej z uregulowaniami prawa pracy, albowiem przedmiotem tego sporu nie jest roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych) – por. e-maile na k. 526-529 akt.

Zdaniem Sądu I instancji, nie może być również mowy o mobbingu w sytuacji, w której wobec braku zgody przełożonej (I. S. (1)) na wykorzystanie co najmniej 14-dniowego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego w grudniu 2009 r. powódka nie mogła skorzystać z dofinansowania do wypoczynku z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Trzeba bowiem zwrócić uwagę na całokształt okoliczności towarzyszących temu zdarzeniu. E. K. wystąpiła o udzielenie jej 14 dni urlopu wypoczynkowego w grudniu 2009 r., przy czym wniosek w tym przedmiocie złożyła I. S. (1) dopiero na początku tego miesiąca (czyli najdalej kilkanaście dni przed terminem urlopu). Powyższa okoliczność wynika z treści e-maila I. S. (1) z dnia 4 grudnia 2009 r., adresowanego do T. T. (1) (e-mail ten przesłano do wiadomości również V. W.) – k. 389 akt. Z tego samego maila wynika również, że przełożona powódki nie wyraziła zgody na urlop swojej podwładnej „w związku z gorącym okresem sprzedażowym, jak i sytuacją kadrową”. Sąd Okręgowy podkreślił, że ów urlop miał zostać udzielony powódce niezależnie od zapisów zawartych w planie urlopów. Trzeba w tym miejscu przypomnieć, że urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów (art. 163 § 1 k.p.), zaś przesunięcie urlopu może nastąpić tylko w sytuacjach ściśle określonych przez przepisy, m. in. na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami (art. 164 §1 k.p.). W doktrynie podkreśla się, że pracodawca powinien uwzględnić wniosek pracownika o przesunięcie terminu urlopu, jeżeli nie sprzeciwia się temu konieczność zapewnienia normalnego

toku pracy (analogia do art. 163 § 1 k.p.; por. również art. 165 k.p. przewidujący obowiązek przesunięcia urlopu w sytuacjach, w których pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy) – podobnie w tej kwestii wypowiedział się Kazimierz Jaśkowski, [w:] Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 164 Kodeksu pracy (teza 2. komentarza), LEX/el., 2015.

Odnosząc powyższe przepisy i rozważania prawne do sytuacji, jaka miała miejsce w niniejszej sprawie, Sąd Okręgowy stwierdził, że pozwany pracodawca był uprawniony do odmowy wyrażenia zgody na urlop wypoczynkowy powódki w miesiącu grudniu 2009 r. – biorąc pod uwagę fakt, że taki termin urlopu nie został uprzednio wpisany do planu urlopów, zaś jednocześnie wystąpiły obiektywne, trudne do przewyżczenia przeszkody uniemożliwiające udzielenie E. K. w tym czasie tak długiego urlopu wypoczynkowego (por. zeznania I. S. (1) – k. 466 i 468 akt). Nadto, w 2009 r. E. K. już wcześniej wykorzystwała 14-dniowy urlop wypoczynkowy (por. art. 162 k.p.) – w dniach: 1-14 kwietnia (por. e-mail z dnia 08.12.2009 r. – k. 409 akt). W tym stanie rzeczy brak wyrażenia przez pracodawcę zgody na udzielenie powódce 14 dni urlopu w grudniu 2009 r., w ocenie Sądu I instancji był zgodny z prawem, wobec czego nie może być traktowany jako mobbing.

Sąd Okręgowy uznał, iż również pozostałe sytuacje, na które powołuje się powódka, nie mogą być poczytywane za mobbing, albowiem zachowania bezpośredniej przełożonej powódki nie wypełniały przynajmniej części znamion (cech) działań i zachowań, o których mowa w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Sąd nie kwestionuje, że część zachowań I. S. (1) względem E. K. była niewłaściwa i nie powinna być mieć miejsca (np. okazjonalne używanie wulgaryzmów w miejscu pracy czy też mówienie klientowi, że został lepiej obsłużony przez innego pracownika niż gdyby miał zostać obsłużony przez powódkę itp.) – z tym wszakże zastrzeżeniem, że w ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że zachowania te nie wypełniały „znamienia kierunkowego” mobbingu, to znaczy nie były ukierunkowane na poniżenie lub ośmieszenie powódki ani też na zaniżenie oceny jej przydatności zawodowej, lecz wynikały z przyjętego przez I. S. (1) sposobu zarządzania salonem sprzedaży w G., należącym do pozwanej Spółki. Wspomniane wyżej zachowania I. S. (1) (które Sąd Okręgowy ocenił zdecydowanie negatywnie) nie mogły mieć charakteru codziennego ani nawet często powtarzającego się, skoro część świadków w ogóle zaprzeczyła, by kiedykolwiek widziała takie zachowania lub aby słyszała takie wypowiedzi przełożonej powódki. Przykładowo świadek D. S. zeznał, że nie słyszał, aby kierowniczka I. S. (1) źle zwracała się do swoich podwładnych (k. 449 akt). Z kolei J. S. oświadczył, że był jako trener przeprowadzający szkolenia w salonie sprzedaży, w którym pracowała powódka. Wyżej wymieniony obserwował zachowania zatrudnionych tam pracowników oraz panujące między nimi relacje i nie zauważył niczego szczególnego w stosunkach między kierowniczką S. a pozostałymi pracownikami. Świadek nie wnosił zastrzeżeń co do sposobu, w jaki I. S. (1) zwracała się do swoich podwładnych. J. S. nie słyszał, aby w salonie sprzedaży należącym do pozwanej Spółki używane były słowa wulgarne ani by publicznie zwracano uwagę pracownikom na określone zachowania, niepożądane przez kierownictwo salonu. Świadek nie zauważył, by I. S. (1) traktowała któregokolwiek pracownika inaczej (a w szczególności - gorzej) niż pozostałych (k. 449-449v akt). Podobnie świadek D. P. nie oceniał atmosfery pracy w (...) salonie sprzedaży – jako złej. Świadek nie słyszał, aby pracownicy skarżyli się na kierownika salonu, nie widział również jakichś szczególnych sytuacji podczas wspólnych zebrań (k. 450-450v akt). Np. B. T. (1), której zeznania były częściowo korzystne dla powódki, nie była świadkiem części sytuacji opisanych w pozwie, np. nie przypominała sobie sytuacji, aby I. S. (1) obarczała powódkę za błędy popełnione przez inne osoby i by naruszała tajemnicę korespondencji E. K. (k. 555 i 560 akt).

Sąd Okręgowy podkreślił, iż za mobbing nie może być uznana również krytyka jakości pracy powódki, dokonywana przez I. S. (1). Sąd zgodził się z twierdzeniami zawartymi w odpowiedzi na pozew, zgodnie z którymi rzeczowa, konstruktywna krytyka działań pracownika nie stanowi przejawu mobbingu. B. T. (1) zeznała, że była świadkiem sytuacji, w której I. S. (1) słusznie zwróciła powódce uwagę na popełniony w pracy błąd, polegający na wpisaniu niewłaściwego nazwiska w umowie (k. 555 i 560 akt). Zresztą powódka do pewnego stopnia przyznała, że przynajmniej niektóre uwagi krytyczne wypowiedziane pod jej adresem przez I. S. (1) były zasadne: „Nie wszystkie uwagi pani S. traktowałam jako oskarżenia. Były sytuacje, że przyznawałam jej rację” (k. 204v i 206 akt). Z kolei V. W. (1) zeznała m. in.: „Widzieliśmy lukę, brak porozumienia, że pani S. przestrzega procedur a pani powódka podchodzi do tego zwyczajowo. Pani E. stwierdzała, że kierownik bardzo często zwraca jej uwagę, że popełnia błędy ale jak

analizowaliśmy to te błędy pani powódka popełniała” (k. 362v-363 i 367 akt). Ostatni z wyżej wymienionych świadków pozytywnie ocenił więc zachowanie się I. S. (1) w miejscu pracy i odbierał je odmiennie od powódki. V. W. (1) zeznała: „Jest wymagane dla kierownika salonu tzw. coaching tj. obserwowanie pracy i później informacja zwrotna i wspólne ustalanie zadań, które trzeba będzie poprawić i realizować. Pani I. robiła to wzorcowo kiedy byłam w salonie” (k. 363v i 367 akt). Rację ma strona pozwana gdy twierdzi, że pracodawca jest uprawniony do oceny pracy zatrudnionego przez siebie pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego prawo to wynika z faktu, że istotą stosunku pracy jest wykonywanie przez pracownika pracy podporządkowanej, świadczonej pod kierownictwem pracodawcy (por. art. 22 § 1 k.p.). Jak podkreśla się w judykaturze – pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania w ramach stosunku pracy, w szczególności – z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność lub inne dobra osobiste pracowników. Analogiczne stanowisko w powyższych kwestiach zajął np. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 21.01.2013 r., III APa 29/12 (LEX nr 1282545), oddalając powództwo pracownika, który dochodził m. in. zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia w związku z mobbingiem – w sytuacji, w której ów mobbing polegał m. in. na używaniu przez prezesa zarządu strony pozwanej wobec powoda słów wulgarnych, prowadzeniu rozmów z powodem nerwowym tonem i podniesionym głosem. Sąd Apelacyjny oddalił jednak powództwo uznając, że choć zachowanie prezesa zarządu pozwanej nie było nienaganne (zwłaszcza w zakresie kultury osobistej), to jednocześnie przeważająca część jego wypowiedzi skierowanych do powoda miała charakter merytoryczny, nakierowany na uzyskanie odpowiedzi na kwestie istotne dla prowadzonej przez stronę pozwaną działalności gospodarczej. Sąd Apelacyjny podkreślił przy tym, że chociaż kultura wypowiedzi prezesa zarządu pozwanej nie może zostać oceniona jako właściwa, to jednak co do zasady wypowiedzi te miały charakter merytoryczny, to znaczy odnosiły się do sposobu wykonywania pracy przez powoda. Sąd Okręgowy podzielił taki sposób kwalifikowania zachowań przełożonego wobec podwładnego w miejscu pracy – jako naruszających dobre obyczaje i świadczących o relatywnie niskiej kulturze osobistej osób, od których te zachowania pochodzą, ale jednocześnie jako nie stanowiących mobbingu. Sąd Okręgowy przyjął jako własne również poglądy wyrażone przez Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 05.07.2013 r., III APa 10/13 (LEX nr 1353665), w którym Sąd ten uznał, że choć nawet jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, to jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwielokrotnieniu tych działań. Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszenia, i beznadziejności sytuacji. W tym samym orzeczeniu Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, że ocena, czy w danym przypadku doszło do działań lub/i zachowań o charakterze mobbingu (tj. czy miało miejsce nękanie i zastraszanie pracownika itp.) musi się opierać na kryteriach obiektywnych. Sąd Okręgowy podzielił powyższe poglądy.

Odnosząc powyższe uwagi do stanu faktycznego, jaki wystąpił w niniejszej sprawie, Sąd Okręgowy stwierdził, że krytyka działań powódki, dokonywana przez I. S. (1), choć nie pozbawiona wulgarnego języka, dotyczyła w przeważającej mierze kwestii merytorycznych, to znaczy odnosiła się do sposobu, w jaki E. K. wykonywała swoje obowiązki zawodowe w salonie sprzedaży w G., należącym do strony pozwanej. Powyższe okoliczności znajdują pośrednio odzwierciedlenie nawet w treści pozwu, w którym jako przejawy mobbingu E. K. wskazywała m. in. krytykę, że źle pracuje, że powinna być zorganizowana i wykonywać polecenia (k. 2 pozwu – k. 5 akt). Sąd Okręgowy dodał, że wykonywanie poleceń służbowych przełożonych, jeśli polecenia te dotyczą pracy i nie są sprzeczne z prawem, stanowi jeden z podstawowych obowiązków pracownika (por. art. 100 § 1 k.p.). Jednocześnie wskazał, że choć w wystąpieniu Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 10.09.2012 r. wskazano na pewne negatywne zjawiska występujące w relacjach między pracownikami należącego do strony pozwanej salonu sprzedaży w G., to Inspekcja nie uznała, aby w salonie tym pracodawca stosował mobbing czy też by naruszał zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, a jedynie – że zaistniałe zachowania „mogą prowadzić do mobbingu i dyskryminacji w stosunkach pracy” (k. 2 wystąpienia – k. 193 akt).

W ocenie Sądu I instancji, krytyka pracy powódki przez I. S. (1) nie może być więc uznana za mobbing. Sąd Okręgowy zgodził się ze stroną pozwaną, iż rzeczowa i konstruktywna krytyka jakości pracy danego pracownika nie stanowi mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Pracodawca – jako przełożony w stosunkach pracy - ma bowiem prawo oceny

jakości (efektywności, szybkości, bezbłędności itp.) pracy zatrudnianych przez siebie osób. Analiza zgromadzonych dowodów wskazuje, że powódka nie była pracownikiem nie popełniającym błędów – przełożona I. S. (1) miała szereg uzasadnionych uwag krytycznych co do jej pracy (por. np. pismo pn. (...) z dnia 20.10.2009 r., (...) z dnia 20.11.2009 r., czy e-mail z dnia 30.12.2009 r., w którym przełożona pisze o „nieakceptowalnych praktykach” powódki – odpowiednio: k. 424, 415 i 405 akt). Jak wynika z analizy dokumentów zgromadzonych w sprawie, zdarzały się sytuacje, w których E. K. przyznawała się do popełnionych przez siebie w pracy błędów. Przykładowo, składając pisemne wyjaśnienia w dniu 16.11.2009 r., w związku z prowadzonym przez pracowników strony pozwanej postępowaniem wyjaśniającym dotyczącym braku przestrzegania procedury wydawania dekoderów TV i kart w okresie: 02.10.2009 r. – 10.11.2009 r., na pytanie o „ściągnięcie” na siebie winy za nieprzebranie procedury E. K. oświadczyła: „Na pewno nie robiłam tego rozmyślnie. Raczej zadziałała tu moja bezmyślność” (k. 419-420 akt). Również odpowiadając na pytanie o znaczenie maila otrzymanego od kierownika (wcześniej E. K. stwierdziła, że ten mail dał jej bardzo dużo do myślenia) powódka oświadczyła m. in.: „wiem, że te uwagi były słuszne” (k. 420-421 akt). Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że przynajmniej część uwag krytycznych I. S. (1) dotyczących pracy E. K. była zasadna, skoro okoliczność tę do pewnego stopnia przyznawała sama powódka. Natomiast fakt, iż E. K. nie zgadzała się z pozostałymi kierowanymi pod jej adresem zarzutami przełożonej nie świadczy jeszcze o tym, że stosowano wobec niej mobbing.

Zdaniem Sądu Okręgowego, za mobbing nie można uznać również sprawdzania zawartości służbowej skrzynki poczty elektronicznej powódki przez I. S. (1). Nie można bowiem przyjąć, iż sprawdzając zawartość skrzynki poczty e-mail E. K. kierowniczka salonu sprzedaży działała w celu poniżenia, ośmieszenia powódki, zaniżenia poczucia jej przydatności zawodowej, ani by celem tych działań było wyeliminowanie lub odizolowanie powódki z zespołu współpracowników. Służbowe skrzynki e-mailowe stanowią narzędzia pracy będące własnością pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego, pracodawca jest uprawniony do kontrolowania pracownika – z uwagi na spoczywający na pracodawcy obowiązek organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy (por. art. 94 pkt 2 k.p.). Może on sprawdzać zawartość służbowej skrzynki e-mailowej pracownika, czytać korespondencję służbową i udostępniać ją do wglądu innym pracownikom; por. stanowisko Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej zawarte w piśmie z dnia 01.08.2007 r. (znak pisma: (...) I- (...) -6/JS/MF/07), cytowane za: M. K., Kontrola prywatnej i służbowej korespondencji pracowników (opubl.:

(...),Kontrola-prywatnej-i-službowej-korespondencji-pracownikow.html).

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się znamion mobbingu również w żadnym z zachowań pracowników strony pozwanej enumeratywnie wymienionych w sporządzonym przez powódkę wykazie widniejącym na k. 196-201 akt. Przedmiotowy wykaz dotyczył różnego rodzaju sytuacji, jednostronnie i subiektywnie ocenionych przez powódkę, która każdorazowo obciążała winą za zaistniały stan rzeczy – stronę pozwaną (lub imiennie – I. S. (1)). Przykładem subiektywizmu powódki jest zawarty w wykazie wpis, że w dniu 25.10.2011 r. chciała ona wyjść z pracy na dwie godziny (od 11.30 do 13.30), za tzw. odpracowaniem, ale pracodawca nie wyraził na to zgody – mimo pełnej obsady kadrowej w salonie sprzedaży i braku klientów (k. 197 akt). E. K. abstrahuje jednak od faktu, że pracodawca ma prawo wymagać, aby pracownik przebywał w godzinach pracy – w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy i aby był w ten sposób do dyspozycji pracodawcy (por. art. 128 § 1 k.p.), zaś wszelkie wyjątki od tej reguły zależą wyłącznie od dobrej woli pracodawcy. Innymi słowy – pracownik nie może oczekiwać, że pracodawca pozwoli mu opuścić miejsce pracy w godzinach pracy – nawet za „odpracowaniem”. W równie subiektywny sposób E. K. oceniła kwestię otrzymania od pracodawcy trzech dni urlopu wypoczynkowego w październiku 2011 r. (wpis pod datą 01.10.2011 r. – k. 197 akt). Z treści wpisu powódki wynika, że przedmiotem jej obiekcji był fakt, iż w okresie przed i po urlopie musiała pracować - nie otrzymała wolnej soboty i niedzieli. E. K. po raz kolejny zdaje się jednak zapominać, że harmonogram czasu pracy ustala pracodawca, a nie - pracownik, co wynika z istoty stosunku pracy jako charakteryzującego się m. in. wykonywaniem pracy „w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” (por. art. 22 § 1 k.p.). Nietrafny w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, bo nie znajdujący oparcia w dowodach z wydruków korespondencji między E. K. a stroną pozwaną jest, zdaniem Sądu I instancji, zarzut figurujący w wykazie powódki pod datą 21.10.2011 r. (k. 200 akt) – o treści: „informacja od przełożonego, że zastraszam innych

pracowników sądem i jeśli nie przestanę to zwolni mnie”. Sąd Okręgowy wskazał, iż E. K. zapomina, że do ustawowych obowiązków pracownika należy m.in. poszanowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.), zaś stwarzanie złej, napiętej atmosfery w miejscu pracy poprzez powoływanie się na możliwość wszczęcia postępowania sądowego przeciwko pracodawcy i jednocześnie podkopywanie zaufania do legalności działania bezpośredniego przełożonego i do pracodawcy może zostać odebrane jako naruszenie wspomnianych wyżej zasad. Oczywiście samo wystąpienie na drogę sądową przeciwko pracodawcy stanowi uprawnienie pracownika, ale jednocześnie pracownik winien powstrzymać się od wygłaszania niepoehlebnych, negatywnych uwag na temat przełożonego – w celu respektowania zasad współżycia społecznego i zasady lojalności względem pracodawcy. Obowiązkiem pracownika jest poprawne zachowanie się wobec kierownictwa i współpracowników w miejscu pracy. Pracownik narusza swoje podstawowe obowiązki, jeżeli notorycznie rozgłasza opinie niepoehlebne i niezgodne z prawdą pod względem moralnym i zawodowym wobec innych współpracowników lub wobec przełożonego (por. wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 12.09.1978 r., I P 786/78). O tym, że powódka „straszyła” możliwością wszczęcia postępowania sądowego świadczą zeznania I. S. (1), która oświadczyła m. in.: „Straszyla sądem M. G. (1), przez co przyszła do mnie zapłakana” (k. 455v akt). Zdaniem Sądu I instancji, znamion mobbingu nie wypełnia działanie przełożonego, o którym mowa w innym wpisie powódki dotyczącym tego samego dnia, tj. 21.10.2011 r. (k. 199 akt). We wskazanym wyżej wpisie E. K. nawiązuje z pewnością do maila T. T. (1) widniejącego na k. 521 akt. W treści tego maila nie sposób jest się jednak dopatrzeć jakichkolwiek sformułowań, które byłyby dla powódki poniżające, ośmieszające czy też obraźliwe – tym bardziej, że E. K. przyznała (k. 199 akt), że zdarzenie, o którym mowa w mailu przełożonego, polegające na jej kilkuminutowej nieobecności na sali sprzedażowej w dniu 18.10.2011 r., faktycznie miało miejsce. Co do podnoszonej przez powódkę kwestii jej wylogowania z systemu komputerowego po tym, gdy zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego (wpis przy dacie 10.01.2012 r. – k. 196 akt) Sąd I instancji zauważył, że nie było w tym cech mobbingu, albowiem w taki sposób działał system funkcjonujący u strony pozwanej (por. zeznania I. S. (1) – k. 465v i 468 akt). Wspomniany wyżej wykaz zawierał błąd faktyczny, gdyż przy dacie 21.12.2009 r. widniał zapis powódki: „wstałam w niedzielę, zostałam wyproszona, wyrzucona z Sali (k. 198 akt) – gdy tymczasem dzień 21 grudnia 2009 r. przypadał nie w niedzielę, lecz w poniedziałek, co zmienia postać rzeczy, gdyż stawia pod znakiem zapytania wiarygodność twierdzeń powódki odnośnie do tego, czy sytuacje opisane w wykazie widniejącym na k. 196-201 miały w ogóle miejsce. Wykaz ten dotyczył stanów faktycznych z okresu od dnia 7 kwietnia 2008 r. do dnia 10 stycznia 2012 r. w związku z czym – mając na względzie trzyletni okres przedawnienia roszczeń, o którym mowa w art. 291 § 1 k.p. oraz w art. 442<sup>1</sup> § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. – sytuacje, na jakie powoływała się powódka jako na podstawie faktyczną swoich roszczeń, objęte są w większości przedawnieniem (w zakresie dotyczącym stanów faktycznych sprzed 04.02.2011 r., tj. co do okresu wcześniejszego niż trzy lata od daty wniesienia pozwu. Sytuacje, na które powoływała się E. K., dotyczyły różnego rodzaju zachowań I. S. (1) (a w niektórych przypadkach – także innych pracowników strony pozwanej), ale żadna z tych sytuacji nie świadczy o stosowaniu wobec powódki mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., a co najwyżej – o istnieniu konfliktu na linii: I. E. K..

Sąd Okręgowy podkreślił, że nie każdy konflikt, kłótnia czy zła atmosfera w miejscu pracy jest jednoznaczna z mobbingiem. Ten ostatni występować będzie tylko wtedy, gdy wszystkie jego ustawowe przesłanki będą spełnione łącznie, a więc kiedy działania pracodawcy będą jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać będą na nękananiu lub zastraszaniu pracownika (por. cytowany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 08.12.2005 r., I PK 103/05).

Mając na względzie całokształt podniesionych wyżej okoliczności, Sąd Okręgowy uznał, że działania i zachowania I. S. (1) względem powódki nie mogły zostać zakwalifikowane jako mobbing, gdyż nie były uporczywe (nie cechowały się szczególnym natężeniem złej woli kierowniczkii salonu sprzedaży, lecz wynikały z jej chęci motywowania powódki do lepszej, bardziej wydajnej pracy), nie miały również na celu poniżenia, ośmieszenia powódki czy też zaniżenia jej poczucia przydatności zawodowej (art. 94<sup>3</sup> § 2 a contrario k.p.).

Niezależnie od powyższych rozważań Sąd I instancji dodał, że źródłem stanu zdrowia psychicznego powódki nie były działania I. S. (1), skoro podczas swojej pierwszej wizyty u lekarza psychiatry w dniu 04.06.2008 r. E. K. oświadczyła, iż cierpi na dolegliwości nerwicowe trwające już od kilku lat (por. zeznania świadka S. L. (1) – psychiatry, u którego leczyła się powódka, k. 582 i 584 akt i wpis w historii choroby), podczas gdy wraz z I. S. (1) powódka pracowała



wówczas dopiero od dwóch miesięcy (od 01.04.2008 r. począwszy), a od 09.05.2008 r. do 06.11.2008 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka leczyła się na zaburzenia lękowe i depresyjne już w 2005 r. – czyli na kilka lat przed zatrudnieniem u strony pozwanej I. S. (1) (por. zeznania świadka P. K. (2) – k. 564v-565 i k. 566 akt). Z zeznań świadka lekarza P. K. (2) wynika, że zapisywał powódce leki na to schorzenie lecz była to kontynuacja leków. Z uzyskanej dokumentacji lekarskiej nie wynika kiedy i kto przepisał powódce takie leki. Sama powódka też tego nie pamięta.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał, że brak jest bezpośredniego związku czasowego między wystąpieniem u E. K. zaburzeń psychiatrycznych a faktem zatrudnienia w pozwanej Spółce przełożonej powódki, I. S. (1). Podobnie brak jest ścisłego związku czasowego między wizytami lekarskimi powódki (znajdującymi odzwierciedlenie w jej dokumentacji medycznej) a współpracą E. K. z I. S. (1); innymi słowy – powódka chorowała również wówczas, gdy jej bezpośredniej przełożonej nie było w pracy z uwagi na zwolnienie lekarskie czy urlop macierzyński. Dla przykładu – I. S. (1) była nieobecna w pracy w okresie od dnia 08.02.2010 r. do dnia 01.06.2011 r., z wyjątkiem jednego tygodnia w marcu-kwietniu 2010 r., kiedy to przez krótki okres wykonywała pracę (por. zeznania I. S. (1) – k. 452 i 468 akt). Mimo nieobecności swojej przełożonej powódka uskarżała się na złe samopoczucie, co wynika z wpisu w dokumentacji medycznej z dnia 02.05.2011 r. (k. 481 akt) – lekarz nakazał E. K. leżeć w okresie zwolnienia od pracy, w dniach: 2-8 maja 2011 r. (por. zestawienie nieobecności powódki w pracy – k. 224 akt). Powyższa okoliczność podważa tezę powódki, jakoby powstał u niej rozstrój zdrowia związany z działaniami i zachowaniami I. S. (1). Na marginesie warto dodać, że Sąd I instancji nie dopuszczał dowodu z opinii sądowno-lekarskiej na okoliczność ustalenia, czy u powódki doszło do powstania rozstroju zdrowia, albowiem jak podkreśla się w orzecznictwie – nie należy przeprowadzać takiego dowodu wówczas, gdy stan faktyczny sprawy wskazuje, że pracodawca nie stosował mobbingu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26.11.2013 r., II PK 180/13; LEX nr 1647000). Skoro brak jest bowiem podstaw do uznania, że pracownik był obiektem zachowań o charakterze mobbingu ze strony pracodawcy, to słuszne jest oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza dla ustalenia, czy istnieje związek przyczynowy między stanem zdrowia pracownika a sugerowanym przez niego negatywnym zachowaniem pracodawcy (analogiczne stanowisko w powyższej kwestii zajął Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 20.10.2006 r., III APa 39/06; LEX nr 310425).

Oceniając zachowania I. S. (1) względem powódki, Sąd Okręgowy uwzględnił fakt, że relacje między nimi były złe, przy czym społecznie niepożądane zachowania miały charakter obopólny. Bazując na dowodach zgromadzonych w sprawie oraz zasadach doświadczenia życiowego Sąd ten przyjął, że winę co do zaistnienia konfliktu ponosiły obie strony (tj. zarówno I. S. (1), jak i powódka) – tym bardziej, że jak to ujął świadek Ł. P., wypowiadając się na temat tych dwóch osób: „Miały różne zdania na jeden temat. Są to dwie silne osobowości” (k. 302 i 304 akt). Konflikt mógł dodatkowo podsycać fakt, iż I. S. (1) jako kierownik salonu sprzedaży zajęła stanowisko, jakie wcześniej przez kilka miesięcy zajmowała powódka (będąca w okresie od dnia 10.12.2007 r. do końca marca 2008 r. p. o. kierownika salonu sprzedaży). Odnosząc się do zachowania E. K., Sąd I instancji podkreślił, iż również nie było ono bez zarzutu. W e-mailach kierowanych do swojego przełożonego, T. T. (1), I. S. (1) skarżyła się na problemy we współpracy z powódką i na to, że jest straszona przez podległych sobie pracowników postawieniem zarzutu stosowania mobbingu. Przykładowo w mailu z dnia 08.05.2008 r. przełożona powódki pisała: „nie mam już pomysłu na współpracę z E. K.. Z każdym idzie się porozumieć ale nie z E.. Ja pracuję na ten zespół, robię co mogę, a ona mi tę pracę non stop niweczy. A to za plecami wywała gorzkie żale, a to mi robi awantury o cele jakie jej zapisałam. Wygląda to tak, że do momentu, jak robię wszystko tak jak chce E., po jej myśli to jest wszystko OK. W momencie jak robię coś po swojemu jest wojna. Zaczynam się czuć jak marionetka w rękach pani K.” (k. 386 akt). W tym samym mailu I. S. (1) – wypowiadając się na temat ogółu podległych sobie pracowników – napisała: „jak ja próbuję coś zmienić to słyszę, że psuję atmosferę i jestem zastraszana” (k. 386 akt). Z kolei w e-mailu z dnia 02.12.2009 r. I. S. (1) pisała: „T., zwracam się z prośbą o pomoc, ponieważ sytuacja z p. K. się nie poprawia a ulega pogorszeniu. Z p. K. sytuacja wygląda tak, że robi ona różne dziwne rzeczy poza moimi plecami. Lekceważy moje polecenia, zawsze znajdując wytłumaczenie jego nie wykonania, jeśli jestem stanowcza obraża się i robi jednoznaczne miny. Wobec pani K. czuję się bezsilna i lekceważona, a w sytuacjach kiedy czegoś wymagam jestem straszona podaniem o mobbing” (k. 387 akt). Uzupełnieniem powyższych stwierdzeń są zeznania I. S. (1), złożone na rozprawie w dniu 10.03.2015 r., w toku których świadek oświadczyła: „Powódka powiedziała mi coś takiego, że bym nie podskakiwała, bo podadzą mnie o mobbing i wylecę z pracy, albo

poproszą panią kierownik B. aby wróciła, a dokładnie padły takie słowa, że wylecę jak kierowniczką z W.” (k. 464v i 468 akt). Również niektórzy inni świadkowie potwierdzali, że w relacjach ze swoją przełożoną powódka nie zawsze zachowywała się spokojnie. Przykładowo świadek Ż. M. zeznała: „Powódka też reagowała nerwowo. Były scysje między powódką i S. na zapleczu, które było słycać w salonie” (k. 341v i 344 akt). W tym stanie rzeczy Sąd uznał, że wzajemne relacje I. S. (1) i powódki charakteryzowały się obopólną niechęcią, przy czym powódka nie była wcale dłużna swojej przełożonej jeśli chodzi o sposób zachowania się w miejscu pracy, co każe niezwykle ostrożnie podejść do twierdzeń E. K. o stosowaniu wobec niej mobbingu. Nie można bowiem wykluczyć, że spora część działań i zachowań I. S. (1) stanowiła reakcję na niechętnie czy wręcz nieprzyjemne działania i zachowania E. K., wyrażające się w nie wykonywaniu poleceń przełożonej i straszeniu jej zwolnieniem z pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, materiał dowodowy nie wykazał jednak, aby – jak to twierdziła powódka – I. S. (1) charakteryzowała się „nieobliczalnością” (por. k. 2 pozwu – k. 5 akt) i by stosowała względem E. K. mobbing ukierunkowany na poniżenie, ośmieszenie powódki lub na zaniżenie poczucia jej przydatności zawodowej. W ocenie Sądu Okręgowego, należy założyć pewien racjonalizm działania I. S. (1), która będąc bezpośrednią przełożoną powódki i jednocześnie - osobą odpowiedzialną za wyniki osiągnięte przez zespół podległych jej pracowników (w tym – przez E. K.) nie podejmowałaby działań o charakterze mobbingu - godzących bezpośrednio w pracownika, albowiem zagrażałoby to rezultatom pracy kierowanego przez nią salonu sprzedaży. Wskutek ewentualnego podjęcia wobec powódki takich działań I. S. (1) szkodziłaby więc pośrednio samej sobie jako kierownikowi salonu sprzedaży, gdyż mobbing pociąga za sobą na ogół złą atmosferę w pracy, a ta przeszkadza w osiąganiu dobrych wyników. Analiza zgromadzonego materiału dowodowego wskazuje, że powyższa teza znajduje odbicie w rzeczywistości, tj. że I. S. (1) zależało na osiąganiu dobrych wyników w pracy, zaś swoje relacje z powódką starała się ona podporządkować temu właśnie celowi. Przykładowo, w mailu z dnia 30.12.2009 r. (k. 405 akt) I. S. (1) prosi powódkę o spotkanie w pierwszej połowie stycznia (z kontekstu wynika, że chodzi o styczeń 2010 r.) w celu omówienia warunków dalszej współpracy. Analiza treści maila prowadzi do wniosku, że I. S. (1) zależało na dobrej atmosferze pracy w zespole podległych pracowników – i że przywróceniu takiej atmosfery służyć miało rzeczone styczniowe spotkanie. Dlatego też twierdzenia powódki co do tego, jakoby bezpośrednia przełożona stosowała wobec niej mobbing, brzmią niewiarygodnie – takie działanie I. S. (1) nie byłoby niczym uzasadnione. Wypowiadając się na temat rzekomego mobbingu na rozprawie w dniu 12.05.2014 r. powódka sama przyznała: „Nie wiem jaki był cel tych działań pani kierownik” (k. 204 i 206 akt). I. S. (1) nie miała „powodów” do tego, aby psychicznie prześladować pracownicę taką jak powódka, która co prawda popełniała błędy, ale jednocześnie potrafiła osiągać najlepsze wyniki handlowe w (...) salonie sprzedaży, należącym do strony pozwanej (por. ranking na k. 390 akt).

Niezależnie od podniesionych wyżej kwestii Sąd I instancji dodał, że powódka wyolbrzymiała rozmiar subiektywnie doznanych krzywd. Przynajmniej część świadków zeznała, że E. K. nie była niezadowolona z pracy. Dla przykładu M. G. (1) stwierdziła: „Powódka do pracy przychodziła chętnie, zawsze była uśmiechnięta. Nie stroniła od współpracowników, była otwarta, pomocna. Sporadycznie spotykaliśmy się po pracy całą paczką. Uczestniczyła w nich powódka” (k. 297 i 304 akt). Nieco podobnie wypowiedział się świadek T. T. (1), który zeznał: „Nie było takich sygnałów aby powódka źle się czuła w salonie. Nie było takiej komunikacji aby powódka źle się czuła w zespole. Brała udział w spotkaniach zawodowych. Brała w nich aktywny udział” (k. 365 i 367 akt). Atmosfera w miejscu pracy nie mogła być aż taka zła, jak to utrzymywała E. K., skoro powódka miała pretensję do pracodawcy, że nie pozwolono jej zostać w salonie sprzedaży po zakończeniu „(...)” a przed rozpoczęciem godzin pracy (k. 201 akt - vide wpis przy dacie określonej jako „11.2009”). Sąd Okręgowy podkreślił, że działanie pozwanego pracodawcy polegające na ustanowieniu zakazu przebywania powódki poza godzinami pracy w należącym do pozwanego salonie sprzedaży w G. - nie nosi znamion mobbingu. Trzeba wszak pamiętać, że pozwalając pracownikom na przebywanie w miejscu pracy poza godzinami pracy strona pozwana ryzykowałaby potencjalnymi roszczeniami o zapłatę, np. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (zgodnie z art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy). W tym stanie rzeczy nie może więc dziwić, że pozwany pracodawca nie pozwalał powódce na przebywanie w miejscu pracy poza godzinami pracy. Należy z całą mocą podkreślić, że pracodawca ma prawo wymagać, aby pracownik przebywał w miejscu pracy jedynie w czasie do tego wyznaczonym – m. in. dlatego, że to pracodawca jest odpowiedzialny za respektowanie norm czasu pracy (w tym – tych regulujących długość nieprzerwanego dobowego i tygodniowego

odpoczynku od pracy, wynoszącego odpowiednio – 11 i 35 godzin; por. art. 132 i nast. k.p.), za nieprzestrzeganie których może zostać pociągnięty do odpowiedzialności jak za wykroczenie (art. 281 pkt 5 k.p.).

Tezie powódki odnośnie tego, jakoby pozwany pracodawca stosował mobbing, przeczy zachowanie E. K., która przez cały okres zatrudnienia nie zgłaszała takiej okoliczności żadnemu ze swoich przełożonych ani też związkowi zawodowym działającym u strony pozwanej. Jak wskazuje się w orzecznictwie – w przypadku dochodzenia przez pracownika roszczeń z tytułu mobbingu konieczne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, która w obliczu mobbingu nie zachowuje się biernie, lecz podejmuje działania mające na celu uchylenie lub przynajmniej zminimalizowanie skutków działań lub/i zachowań, o których mowa w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. – w postaci np. rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, u którego był stosowany mobbing. Przy ocenie zachowań pracodawcy noszących – według twierdzeń pracownika-powoda – znamiona mobbingu nie można wszak abstrahować od reakcji pracownika, będącego jakoby ofiarą tych działań. Innymi słowy, jeżeli pracownik twierdzi, że dany pracodawca poddał go mobbingowi lub, iż naruszał jego dobra osobiste, a jednocześnie z materiału dowodowego sprawy wynika, że u tego samego pracodawcy pracownik ów kontynuował zatrudnienie (tak, jak to miało miejsce w przedmiotowej sprawie), mając możliwość znalezienia na rynku pracy innego zatrudnienia, to taka sytuacja stawia pod dużym znakiem zapytania i poddaje w wątpliwość wiarygodność twierdzeń pracownika dotyczących tego, jak bardzo czuł się on zastraszony, poniżany, ośmieszony itp. Przyjmując wzorzec „ofiary rozsądnej”, należałoby bowiem od takiego pracownika oczekiwać, iż rozwiąże stosunek pracy łączący go z mobberem – pracodawcą stosującym względem niego mobbing lub też naruszającym jego dobra osobiste (taki sam pogląd został wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 04.07.2013 r., III APa 12/13, opubl.: internetowy Portal Orzeczeń Sądu Apelacyjnego w Gdańsku). Stworzenie wskazanego wyżej wzorca jest niezbędne, albowiem umożliwia wyeliminowanie z zakresu mobbingu przypadków wynikających z nadmiernej wrażliwości lub skrajnego subiektywizmu pracownika (por. np. cytowany już wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22.09.2005 r., III APa 60/05).

Wobec powyższego, zdaniem Sądu I instancji, nie było podstaw do uznania, że pozwany pracodawca stosował względem E. K. mobbing, zaś powództwo o ustalenie ulec musiało oddaleniu (art. 189 a contrario k.p.c. w zw. z art. 94<sup>3</sup> § 2 a contrario k.p.). W konsekwencji oddaleniu podlegało również powództwo w części dotyczącej żądania zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia, skoro bowiem wobec powódki nie był stosowany mobbing, to nie można było uznać, iż ów rozstrój był spowodowany mobbingiem. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy powództwo o zadośćuczynienie za krzywdę doznaną z tytułu rozstroju zdrowia oddalił – jako bezzasadne, albowiem pozwany pracodawca nie stosował mobbingu względem powódki (art. 94<sup>3</sup> § 3 a contrario k.p.).

Kolejnymi roszczeniami podniesionymi w pozwie były te związane z naruszeniem dóbr osobistych oraz odszkodowawcze – o zwrot kosztów leczenia i kosztów zakupu leków. Sąd Okręgowy wyjaśnił, że celowo rozważył te dwa roszczenia łącznie, albowiem – jak wskazuje się w judykaturze i w piśmiennictwie – roszczenie o zwrot kosztów leczenia nie przysługuje w przypadku mobbingu, natomiast jest dopuszczalne w sytuacji, w której wystąpiło naruszenie dóbr osobistych. Przedstawiciele doktryny prawa pracy i orzecznictwo podkreślają, że z dyspozycji art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. wynika, że ustawodawca przesądził kwestię roszczeń, jakich może dochodzić pracownik od pracodawcy w przypadku zaistnienia rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem. W takiej sytuacji pracownik może domagać się wyłącznie odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (tj. za rozstrój zdrowia). Regulacja ta jest całościowa. Zatem nie pozwala to na stosowanie do takiej sytuacji przepisów prawa cywilnego poprzez art. 300 k.p. (takie stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 27.05.1998 r., III APa 29/98, Apel. W-wa z 1998 r., z. 4, poz. 18 oraz w wyroku z dnia 15.01.1998 r., III APa 80/97, Apel. W-wa z 1999 r., z. 1, poz. 1; analogicznie: Wiktor Cajselski, teza 3. komentarza do art. 94<sup>3</sup> k.p., [w:] W. Cajselski, Kodeks pracy. Komentarz, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2007, str. 253-254).

Ponieważ strona pozwana w toku postępowania podniosła zarzut przedawnienia całości roszczenia powódki, Sąd był zobligowany do rozważenia czy roszczenie E. K. jest przedawnione również w zakresie dotyczącym naruszenia dóbr osobistych oraz co do roszczenia o odszkodowanie z tytułu poniesionych kosztów leczenia.

Sąd I instancji wskazał, iż kwestia przedawnienia roszczenia o naruszenie dóbr osobistych przedstawia się podobnie jak w przypadku roszczenia o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem. W przypadku dóbr osobistych roszczenie E. K. uległo przedawnieniu – z tym, że jedynie częściowo, tj. co do zdarzeń, które miały miejsce wcześniej niż trzy lata przed datą wniesienia pozwu, czyli co do okoliczności faktycznych sprzed 04.02.2011 r. (pозew został wniesiony 04.02.2014 r.). Zgodnie z art. 442<sup>1</sup> §1 k.c. – roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i osobie zobowiązanej do jej naprawienia. Wskazany wyżej przepis znajduje odpowiednie zastosowanie również do spraw o naruszenie dóbr osobistych w ramach stosunku pracy – w drodze odesłania wynikającego z art. 300 k.p. Powódka dowiadywała się o szkodzie i o pracodawcy – jako osobie zobowiązanej (w subiektywnym przekonaniu E. K.) do jej naprawienia odrębnie w przypadku każdego z zachowań I. S. (1), które kwalifikowała jako naruszenie swoich dóbr osobistych.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, iż dobra osobiste pracownika podlegają ochronie zarówno prawa cywilnego, jak i prawa pracy. Zgodnie z art. 11<sup>1</sup> k.p. – pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Uzupełnieniem powyższej regulacji prawnej są przepisy: art. 11<sup>2</sup> k.p. (stanowiący nakaz równego traktowania osób w zatrudnieniu) oraz art. 11<sup>3</sup> k.p. (wprowadzający zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy). Przepis art. 11<sup>1</sup> k.p. nakłada na pracodawcę szczególny obowiązek szanowania godności człowieka będącego stroną stosunku pracy (pracownikiem). W stosunkach pracy występuje bowiem wyjątkowo mocne zagrożenie pogwałceń godności człowieka, które w innych sferach stosunków międzyludzkich są rzadsze lub nie zachodzą wcale. Pracodawcy nie wolno naruszać godności przysługującej pracownikowi jako jednostce ludzkiej bez względu na to, czy pracownik odczuwa zachowanie pracodawcy jako krzywdę i przeciwko niej protestuje, czy też godzi się na złe traktowanie (brak jest więc w tym przypadku instytucji, która poprzez daleką analogię do prawa karnego mogła byłaby zostać określona jako kontratyp zgody pokrzywdzonego). W związku z tym dla stwierdzenia naruszenia godności pracownika wystarczy, jeśli w obiektywnej ocenie społecznej (ocenie rozsądnych osób trzecich) określone zachowanie danej osoby (podmiotu) narusza wartość innego człowieka (podobny pogląd został wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 08.10.2009 r., II PK 114/09, LEX nr 558297). Unormowanie zawarte w art. 11<sup>1</sup> k.p. dotyczące ochrony godności osoby będącej pracownikiem nie wykracza pojęciowo poza zakres ochrony dóbr osobistych przysługujących wszystkim ludziom z mocy art. 23 i art. 24 k.c. (por. G. Goździewicz i T. Zieliński, komentarz do art. 11<sup>1</sup> k.p. (teza 4. komentarza), [w:] L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. M. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2011, wydanie 6). Pierwszy z dwóch ostatnio wymienionych przepisów stanowi, iż dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Jak wynika z literalnego brzmienia cytowanego przepisu – zawarty tam katalog dóbr osobistych ma charakter otwarty (dobra, o których mowa w tym przepisie, zostały wyliczone jedynie przykładowo), na co wskazuje użyte przez ustawodawcę określenie „w szczególności”; oznacza to, że prawo cywilne chroni również inne dobra osobiste niż te wymienione w art. 23 k.c. W piśmiennictwie dobra osobiste definiuje się na ogół jako prawnie uznane wartości, dobra prawne niematerialne (nie posiadające bezpośredniego odnośnika ekonomicznego), ściśle związane z istnieniem i psychiką określonych osób fizycznych (ludzi). Nie każde zagrożenie lub naruszenie dóbr osobistych stanowi jednocześnie naruszenie praw osobistych i uruchamia ich ochronę– działanie takie musi być bezprawne. Bezprawność wyłącza m. in. fakt, iż naruszenie lub zagrożenie dóbr osobistych jednego podmiotu następuje wskutek wykonywania praw podmiotowych przysługujących innemu podmiotowi (por. Encyklopedia prawa pod red. U. Kaliny-Prasznickiej, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 1999, str. 453-454). W orzecznictwie Sądu Najwyższego pojawiła się wypowiedź definiująca pojęcie dobra osobistego jako ogółu czynników mających na celu zapewnienie człowiekowi rozwoju jego osoby i jego egzystencji (za: A. Wypiórkiewicz, teza 4. in fine komentarza do art. 23 k.c., [w:] H. Ciepla, B. Czech, S. Dąbrowski, T. Domińczyk, H. Pietrkowski, Z. Strus, M. Sychowicz, A. Wypiórkiewicz, Kodeks cywilny. Praktyczny komentarz z orzecnictwem. Tom I, art. 1-352, Wydawnictwo Zrzeszenia Prawników Polskich, Warszawa 2005, str. 61). O dopuszczalnych roszczeniach przysługujących osobie, której dobra osobiste zostały

naruszone lub zagrożone naruszeniem, mówi art. 24 k.c. Przepis ten stanowi, iż ten, czyje dobro zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych. Przepisy powyższe nie uchybiają uprawnieniom przewidzianym w innych przepisach, w szczególności w prawie autorskim oraz w prawie wynalazczym.

Kwestia oceny, czy w danym wypadku doszło do naruszenia lub zagrożenia dobra osobistego, nastrocza nierzadko spore wątpliwości i problemy orzecznicze. Jak podkreśla się w doktrynie – doświadczenie życiowe pozwala stwierdzić, że naruszenie dobra osobistego wywołuje u różnych ludzi reakcje psychiczne o zróżnicowanej skali i intensywności, zależne od stopnia przywiązania do danego dobra. Stąd też dla praktyki orzekania w sprawach naruszenia dobra osobistego istotne znaczenie ma rozstrzygnięcie kwestii, jakie znaczenie przy ocenie naruszenia ma czynnik subiektywny, a w szczególności – czy może on mieć znaczenie przesądzające o udzieleniu ochrony prawnej. Przyjmuje się na ogół, że przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobra osobistego człowieka nie wystarczy wzgląd na jego odczucie, lecz należy brać pod rozwagę czynnik obiektywny, jakim jest „społeczne usprawiedliwienie reakcji psychicznej człowieka”. Weryfikacja stanów psychicznych człowieka dochodzącego ochrony dobra osobistego jest niezbędną korektą, która nie pozwala na utożsamianie naruszeń ze stanami psychicznymi, będącymi reakcją na zachowanie strony przeciwnej. Wzgląd na obiektywizację pojęcia naruszenia (lub zagrożenia) dobra osobistego przeważa w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Społeczne wycucie sytuacji, mające znaczenie dla pozytywnej lub negatywnej oceny potrzeby zastosowania środków ochrony prawnej, jest wartościowaniem przeciętnych i typowych reakcji psychicznych, normalnie występujących w podobnych stanach faktycznych u każdego człowieka. Należy więc wziąć pod uwagę ogólnie przyjęte normy postępowania, które bądź wyrażają aprobatę dla postawy osoby dochodzącej ochrony dobra osobistego, bądź są dezaprobatą uzasadniającą odmowę udzielenia ochrony prawnej (analogicznie w powyższej kwestii wypowiedział się A. Wypiórkiewicz, teza 6. komentarza do art. 23 k.c., op. cit., str. 62). Jak bowiem wskazuje się w orzecznictwie – dla udzielenia ochrony dobrom osobistym nie wystarczy osobiste odczucie pokrzywdzenia podmiotu żądającego ochrony. Odczucie takie musi podlegać weryfikacji w oparciu o kryteria obiektywne (podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.11.2001 r., II CKN 369/00).

Dalej Sąd Okręgowy wskazał, iż osobny problem stanowi kwestia, czy należy udzielić ochrony prawnej w sytuacji, w której dochodzi do wzajemnych naruszeń dóbr osobistych. Innymi słowy – chodzi o to, czy może powoływać się na bezprawność zachowania stanowiącego naruszenie lub zagrożenie dóbr osobistych – osoba, która sama postępuje podobnie lub wręcz w taki sam sposób względem sprawcy naruszenia. Zagadnienie to określa się skrótowo jako „zasadę czystych rąk”. Orzecznictwo Sądu Najwyższego nie wypracowało w tej sprawie jednolitego kierunku wykładni, choć przychyliła się raczej do stanowiska, że skoro naruszenie cudzego dobra osobistego jest w samej istocie cywilnym bezprawiem, to nie można dopuszczać do swoistej kompensaty (niejako „potrącenia”) sprowadzającej się do wzajemnego zniesienia roszczeń. Sąd Najwyższy wskazał np., że wzajemność naruszeń dobra osobistego (czci, nietykalności cielesnej i innych) nie pozbawia pokrzywdzonego prawa do ochrony naruszonego prawa związanego z danym dobrem, nie wyłącza bowiem bezprawności działania sprawcy naruszenia. Byłoby zaś sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nieudzielenie naruszonemu dobru ochrony, lecz tolerowanie – ze względu na odmowę jej udzielenia – bezprawności postępowania. Przepis art. 5 k.c. umożliwia w tym wypadku jedynie odpowiednie zróżnicowanie stosowanych sankcji (wyrok z dnia 02.06.1977 r., I CR 184/77; LEX nr 7940). Z kolei w wyroku z dnia 24.01.2000 r., III CKN 553/98, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że wzajemność naruszeń dóbr osobistych nie wyłącza z mocy art. 24 k.c. roszczenia o zaniechanie.

Przenosząc cytowane wyżej przepisy oraz rozważania prawne na grunt niniejszego sporu sądowego, Sąd Okręgowy powiedział, że wskazywane przez E. K. - jako podstawa faktyczna dochodzonego roszczenia - zachowania jej przełożonej, I. S. (1), nie stanowiły naruszenia dóbr osobistych powódki. Zachowania te zostały już omówione we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia, gdyż – jak słusznie wskazał pełnomocnik strony pozwanej w odpowiedzi

na pozew - E. K. całość swoich roszczeń (zarówno tych związanych z zarzutem naruszenia dóbr osobistych, jak i dotyczących mobbingu) opierała na tych samych zdarzeniach. Sąd I instancji podkreślił jedynie, że zachowania I. S. (1) – jeśli nawet naruszały dobre obyczaje – nie były bezprawne, co wyłącza możliwość dochodzenia roszczeń o naruszenie dóbr osobistych w związku z tymi zachowaniami (art. 24 §1 zd. pierwsze k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Wobec powyższego roszczenie o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych podlegało oddaleniu jako bezzasadne (art. 442<sup>1</sup> §1 k.c. i art. 24 §1 zd. pierwsze in fine k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Kolejnym roszczeniem dochodzonym w pozwie było żądanie zapłaty odszkodowania „z tytułu poniesionych dotychczas przez powódkę kosztów leczenia w tym wielokrotnych wizyt lekarskich oraz wciąż zażywanych leków”. Zgodnie z art. 444 § 1 k.c. – w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia naprawienie szkody obejmuje wszelkie wyniki z tego powodu koszty. Na żądanie poszkodowanego zobowiązany do naprawienia szkody powinien wyłożyć z góry sumę potrzebną na koszty leczenia, a jeżeli poszkodowany stał się inwalidą, także sumę potrzebną na koszty przygotowania do innego zawodu. Jak podkreśla się w doktrynie – cytowany wyżej przepis określa zakres (granice) i sposób naprawienia szkody w postaci uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia, pozostawiając bez zmian przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej. Dochodzenie przez poszkodowanego roszczeń z art. 444 k.c. zależy więc od przypisania określonej osobie odpowiedzialności za zdarzenie szkodzące (na wskazanej przez ustawodawcę zasadzie winy, ryzyka lub słuszności) oraz ustalenia szkody, pozostającej w adekwatnym związku przyczynowym z tym zdarzeniem (por. art. 361 k.c.); analogiczne stanowisko w powyższej kwestii zajął A. Olejniczak w komentarzu do art. 444 k.c. (teza 4. komentarza), [w:] A. Kidyba (red.), Z. Gawlik, A. Janiak, G. Koziół, A. Olejniczak, A. Przyńska, T. Sokołowski, Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania – część ogólna, LEX, 2014.

Jeśli chodzi o przedawnienie roszczenia o naprawienie szkody w postaci kosztów leczenia, to, zdaniem Sądu I instancji, także w tym przypadku przedawnione jest żądanie zwrotu wszystkich tych kosztów, które powódka poniosła w okresie wcześniejszym niż trzy lata poprzedzające wniesienie pozwu, tj. przed 04.02.2011 r. Zastosowanie w tym przypadku również znajdzie art. 442<sup>1</sup> § 1 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.). Wcześniejsze wniesienie przez E. K. pozwu w sprawie: IV P 16/13 nie wywołało przerwy biegu przedawnienia, albowiem powódka cofnęła pozew w tamtej sprawie, zaś pozew cofnięty nie wywołuje żadnych skutków prawnych, jakie ustawa wiąże z wniesieniem powództwa (art. 203 §2 k.p.c.).

Wobec braku mobbingu oraz braku naruszenia dóbr osobistych oddaleniu podlegało również roszczenie o odszkodowanie z tytułu poniesionych przez powódkę kosztów leczenia – wizyt lekarskich i zażywanych leków. Skoro bowiem E. K. nie była ofiarą stosowania mobbingu ani też naruszania dóbr osobistych, to brak było czynu niedozwolonego pracodawcy, który mógłby stanowić przesłankę jego odpowiedzialności odszkodowawczej (art. 444 § 1 a contrario k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Niezależnie od powyższego Sąd Okręgowy zauważył, że powódka nie wykazała wysokości szkody poniesionej wskutek zakupu lekarstw i kosztów wizyt lekarskich. E. K. domagała się z powyższego tytułu zasądzenia kwoty 7.500 zł, ale faktury przedłożone przez nią jako dowody na okoliczność poniesienia wspomnianych wyżej kosztów opiewają jedynie na niewielką część dochodzonej kwoty (por. k. 230-231 akt).

Mimo oddalenia powództwa Sąd Okręgowy nie obciążył strony przegrywającej, tj. powódki, kosztami procesu strony pozwanej, mając na względzie zasadę słuszności, o której mowa w art. 102 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem – w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przywołany przepis, realizujący zasadę słuszności, stanowi wyjątek od ogólnej reguły obciążania strony przegrywającej kosztami procesu, zgodnie z którą strona, która przegrywa sprawę, jest zobowiązana zwrócić przeciwnikowi, na jego żądanie, wszystkie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (art. 98 § 1 k.p.c.) – tzw. zasada odpowiedzialności za wynik procesu. Hipoteza przepisu art. 102 k.p.c., odwołująca się do występowania „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13.12.2007 r., I CZ 110/07; LEX nr 621775). Do kręgu „wypadków szczególnie uzasadnionych” należą okoliczności zarówno związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące „na zewnątrz”. Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego sądowemu

rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie. Drugie natomiast wyznacza sytuacja majątkowa i życiowa strony – z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się wyłącznie na trudną sytuację majątkową, nawet jeśli była podstawą do zwolnienia od kosztów sądowych i ustanowienia pełnomocnika z urzędu. Całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku, powinien zostać oceniony z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienia Sądu Najwyższego z: 01.12.2011 r., I CZ 26/11 (LEX nr 1101325) oraz 25.08.2011 r., II CZ 51/11, LEX nr 949023).

Przenosząc powyższe rozważania prawne na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy stwierdził, że obciążeniu powódki kosztami procesu sprzeciwiała się przede wszystkim zła sytuacja majątkowa E. K., która aktualnie nie pracuje oraz fakt, że powódka dochodziła roszczeń ze stosunku pracy (przynajmniej jeśli chodzi o roszczenia związane z instytucją mobbingu), a biorąc pod uwagę niełatwą materię merytoryczną niniejszej sprawy mogła być subiektywnie – choć błędnie - przekonana o zasadności swoich roszczeń (por. np. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 22.11.2012 r., II CZ 130/12, LEX nr 1288641; por. również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.12.1967 r., III PRN 78/67, OSNC z 1968 r., nr 11, poz. 185, LEX nr 12152 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 04.11.1970 r., III PRN 83/70, LEX nr 14091). Mając na względzie całokształt podniesionych wyżej okoliczności Sąd I instancji odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną.

E. K. była zwolniona od kosztów sądowych w zakresie dotyczącym uiszczenia opłaty od pozwu, a ponadto nie zachodziły wypadki szczególnie uzasadnione, które przemawiałyby za obciążeniem powódki wydatkami tymczasowo poniesionymi w toku postępowania przez Skarb Państwa (takimi jak koszty stawiennictwa 2 świadków), dlatego Sąd Okręgowy w oparciu o art. 97 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2014 r., poz. 1025, ze zm.) obciążył Skarb Państwa – Sąd Okręgowy w Toruniu wydatkami, zaś na podstawie analogii z art. 100 wymienionej wyżej ustawy - kosztami sądowymi, których powódka nie miała obowiązku uiścić.

W toku postępowania powódka była reprezentowana przez pełnomocnika z urzędu, będącego adwokatem, w osobie F. W., prowadzącego kancelarię adwokacką w T., przy ul. (...). W pozwie E. K. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu według norm przypisanych (punkt 5 petitum pozwu - k. 4 akt), zaś pełnomocnik powódki podtrzymał żądania pozwu. Ponadto pełnomocnik E. K. złożył oświadczenie, że koszty pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu nie zostały w całości ani w części opłacone Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd I instancji ustalił na podstawie § 6 pkt 6 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 i § 19 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r., poz. 461). Wobec powyższego Sąd Okręgowy w oparciu o cytowane wyżej przepisy oraz na podstawie art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 26.05.1982 r. – Prawo o adwokaturze (tekst jednolity: Dz. U. z 2014 r., poz. 635, ze zm.) i § 2 ust. 3 wymienionego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w zw. z art. 41 ust. 1 w zw. z art. 146a pkt 1 ustawy z dnia 11.03.2004 r. o podatku od towarów i usług (tekst jednolity: Dz. U. z 2011 r., Nr 177, poz. 1054, ze zm.) przyznał adwokatowi F. W. ze Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Toruniu kwotę 4.050 zł wynagrodzenia adwokackiego plus podatek VAT – z tytułu zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu. Sąd Okręgowy uznał, iż wniosek pełnomocnika powódki o zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu w wysokości 150 % stawki minimalnej za zasadny z uwagi na obszerność materiału dowodowego, czas trwania postępowania i nakład pracy pełnomocnika, który uczestniczył we wszystkich rozprawach i brał czynny udział w postępowaniu.

Apelację od powyższego orzeczenia wywiodła powódka E. K., która zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w części oddalającej powództwo, tj. co do pkt. I i zarzucając:

1. sprzeczność ustaleń faktycznych Sądu I instancji z materiałem dowodowym zebrany w sprawie polegającą na przyjęciu, iż:

a) współpraca kierowniczką I. S. (1) z pracownikami układała się poprawnie, podczas gdy już tylko pobieżna analiza i ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego, a przede wszystkim okoliczności, iż I. S. (1) ostatecznie została przeniesiona z salonu w G. do innego salonu na wyraźną prośbę swoich podwładnych; co w oczywisty sposób wskazuje

nie tylko na niewłaściwe relacje na linii kierownik - pozostali pracownicy, ale wręcz wskazuje na ostry konflikt istniejący w miejscu pracy pomiędzy przełożoną, a pozostałymi członkami zespołu;

b) nagle pogarszający się stan zdrowia powódki, przypadający na okres kwiecień/maj 2008 r., tj. na okres pojawienia się w miejscu pracy I. S. (1) - nowej przełożonej - nie miał związku z powtarzającym się i uporczywym naruszeniem dóbr osobistych i mobbingu wobec powódki, pomimo tego, że przez okres niespełna 30 lat powódka nie przejawiała problemów ze zdrowiem, które byłyby związane z wykonywaniem przez nią obowiązków zawodowych;

c) powódka zwróciła się podczas jednego z pierwszych spotkań do nowej kierownik (I. S. (1)), aby „nie podskakiwała ho jest tu tylko na chwilę, a jeśli będzie podskakiwać to zostanie pozwana o mobbing, jak kierowniczką z W.”, podczas gdy o powyższym zeznała tylko i wyłącznie świadek I. S. (1), a świadek T. T. (1) (któremu to rzekomo I. S. (1) przekazała te słowa powódki) w żadnym momencie nie wspomina o takim zdarzeniu, co z obiektywnego punktu widzenia prowadzi do ustalenia, iż określonych słów powódka nigdy do swojej przełożonej nie wypowiadała;

d) nieprawidłowości w pracy zdarzały się wszystkim, ale głównie powódka łamała obowiązujące procedury, o czym informowała ją kierowniczką, gdy tymczasem nie ma żadnych dowodów na to, ażeby przypisywać powódce znacznie wyższy wskaźnik nieprawidłowości w procedurach, aniżeli miało to miejsce u przeciętnego pracownika;

e) powódka pozostawała z niektórymi świadkami w stosunkach towarzyskich, podczas gdy sam fakt posiadania danej osoby w „znajomych” na portalu internetowym F.com, nie świadczy o stosunkach towarzyskich o takim natężeniu, które mogłoby wpływać na ocenę wiarygodności świadków z tegoż właśnie grona;

f) powódka nie była osobą zastraszoną i nie miała poczucia zaniżonej wartości, gdy tymczasem jak wskazała powódka ciągle i nieustępliwym zachowanie przełożonej I. S. (1) tak dalece ingerowało w sferę dóbr osobistych powódki, że zaczęła ona coraz gorzej się czuć psychicznie i fizycznie, popełniała więcej błędów w pracy i uniemożliwiała jej to normalne funkcjonowanie w życiu codziennym;

g) z dokumentacji medycznej powódki wynikało, że podjęcie przez nią leczenia nie miało związku z jej sytuacją w miejscu pracy, gdy tymczasem z zapisu przebiegu wizyt u lekarza specjalisty wynika, że powódka głównie opowiadała o swojej sytuacji w pracy, a nawet pojawił się niestandardowy zapis w dokumentacji medycznej zwracający uwagę na ten fakt. a sam świadek S. L. (1) (lekarz psychiatra) wskazał, że powódka: „Na pierwszej wizycie podała, że dolegliwości wiąże z obciążeniem w pracy. To był główny powód, dla którego trafiła do psychiatry”;

## 2. obrazę przepisu prawa materialnego:

a) tj. art. 94<sup>3</sup> § 1 i 2 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i stwierdzenie, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie zostały spełnione przesłanki istnienia mobbingu w miejscu pracy powódki, podczas gdy materiał dowodowy sprawy wskazuje, iż w stosunku do powódki stosowane było uporczywe i długotrwałe jej nękanie ze strony przełożonej I. S. (1), które to u powódki wywołało zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, a także miało na celu ponizienie powódki i izolowanie jej z zespołu współpracowników - m.in. poprzez podważanie kompetencji pracowniczych powódki przy klientach i innych pracownikach; ciągle zastraszanie powódki możliwością jej zwolnienia; dyskryminowanie powódki ze względu na jej wiek i staż pracy; oczernianie powódki w rozmowach z innymi pracownikami; krytykowanie sposobu pracy powódki w sytuacjach, w których praca ta była wykonywana w sposób obiektywnie poprawny; obarczanie powódki winą za zdarzenia, których to powódka faktycznie się nie dopuściła; wzywianie powódki do pracy w dni wolne bez uzasadnionych przyczyn;

b) art. 23 k.c. i art. 24 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 11<sup>1</sup> k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i stwierdzenie, że w przedmiotowej sprawie zachowania I. S. (1) wobec powódki nie stanowiły przejawów naruszeń dóbr osobistych powódki, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego należy wysnuć wniosek, iż co najmniej zagrożone zostały takie dobra osobiste powódki jak godność osobista, dobre imię, prawo do organizacji życia prywatnego poza



pracą, prawa do świadczenia pracy w godnych warunkach, prawa do wypoczynku, prawa do wolności od dyskryminacji ze względu na wiek i staż pracy.

c) tj. art. 291 § 1 k.p. w zw. z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. w zw. z art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy sprzecznym z zasadami współżycia społecznego jest podniesienie zarzutu przedawnienia przez pracodawcę wobec roszczeń pracownika wynikających z mobbingu. w sytuacji, w której pracownik ze względu na swój zły i pogarszający się stan zdrowia psychicznego (będący skutkiem mobbingu), nie był w stanie w odpowiednim czasie w sposób należyty sformułować swoich żądań, a co możliwe stało się dopiero z chwilą ustanowienia przez Sąd pełnomocnika z urzędu.

d) tj. art. 442<sup>1</sup> § 1 k.c. w zw. z art. 5 .k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy sprzecznym z zasadami współżycia społecznego jest podniesienie zarzutu przedawnienia przez pracodawcę wobec roszczeń pracownika wynikających z naruszenia jego dóbr osobistych, w sytuacji, w której pracownik ze względu na swój zły i pogarszający się stan zdrowia psychicznego (będący skutkiem naruszenia tychże dóbr, a także mobbingu) nie był w stanie w odpowiednim czasie w sposób należyty sformułować swoich żądań, a co możliwe stało się dopiero z chwilą ustanowienia przez Sąd pełnomocnika z urzędu.

e) tj. art. 291 § 1 k.p. w zw. z art. 94<sup>1</sup> § 3 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że podstawą formułowanych żądań mogą być jedynie te zdarzenia faktyczne, które miały miejsce w okresie do 3 lat przed datą 04.02.2014 r. (data złożenia pozwu), podczas gdy, ani bezpośrednio z treści przepisu, ani przy zastosowaniu zasad wykładni wniosku takiego wysnuć nie można;

obrazę przepisu prawa procesowego:

a) tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów - zeznań świadków i strony powodowej, w zakresie uznania, że w miejscu zatrudnienia powódki nie dochodziło do zachowań ze strony przełożonej powódki I. S. (1), którym obiektywnie można było przypisać znamiona mobbingu lub wypełniały one przesłanki naruszenia dóbr osobistych powódki; b) tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów - poprzez zupełne pominięcie zeznań świadka B. S., która wskazywała, na szereg zachowań I. S. (1), które miały znamiona mobbingu i naruszania dóbr osobistych powódki, w tym m.in. wskazywała, że:

- „ Relacje między powódką a pracownikami były dobre. Między powódką a kierownikiem S. były napięte. Pani E. wyglądała na zastraszoną, taką pod batem. Bala się jej, chyba jak wszyscy. ”
- „Pani I. powiedziała do mnie, że mam na panią E. donosić, to nie musi być prawda, bo niedługo będzie miała 50 lat i że będzie w okresie chronionym i że chce ją zwolnić. ”
- „Byłam świadkiem jak kierowniczką krzyczała na powódkę. ”
- „ Pani I. robiła uszczypliwe uwagi na temat E. od tego się zaczynało. ”
- „Jak nie było pani E. to kierowniczką często się śmiała z niej. Miałam wrażenie, że jej dogryza. Było to w obecności powódki i poza jej plecami. ”

a także wskazywała na szereg bardziej złożonych sytuacji, świadczących o długotrwałych i uporczywych zachowaniach I. S. (1) wobec powódki, noszących znamiona mobbingu oraz stanowiących naruszenie dóbr osobistych powódki;

c) tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów - poprzez uznanie zeznań byłego męża powódki P. P. (2) za niewiarygodne w zakresie w jakim wskazywał on, że jedną z przyczyn problemów małżeńskich były problemy powódki związane z jej pracą w pozwanej spółce, wyłącznie z tego powodu, iż świadek nie wspominał o tym w trakcie sprawy o separację i sprawy rozwodowej; podczas gdy zgodnym z zasadami doświadczenia życiowego jest to, że jeżeli strony w sprawach rozwodowych wnoszą o zaniechanie orzekania o winie, wówczas nie podają dokładnych opisów i przyczyn rozpadu związku małżeńskiego.

d) art. 278 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lekarza (zgłoszony w piśmie pełnomocnika powódki z dnia 22.05.2014 r.) podczas gdy w niniejszej sprawie, celem prawidłowej oceny zasadności przedstawianych żądań, niezbędne były wiadomości specjalne między innymi w zakresie ustalenia stanu zdrowia powódki i przyczyn pogorszenia jej stanu zdrowia, związku przyczynowego pomiędzy działaniami mającymi charakter mobbingu ze strony I.-S. względem powódki, a stanem zdrowia powódki (o czym świadczą m.in. zeznania lekarzy powódki P. K. (2) i S. L. (1), dokumentacja medyczna powódki znajdująca się w aktach sprawy), a tym samym samodzielne poczynienie przez Sąd I instancji ustaleń zarezerwowanych do wiadomości specjalnych posiadanych przez biegłych sądowych i mimo nie posiadania uprawnień w tym zakresie, samodzielne dokonanie analizy stanu psychicznego powódki i ustalenie, że pogorszenie stanu zdrowia nie było powiązane z sytuacją panującą w miejscu pracy.

Apelująca wniosła o zmianę zaskarżanego wyroku w pkt. I i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwot przedstawionych w piśmie z dnia 10.03.2014 r. precyzującym żądanie pozwu i obciążenie strony pozwanej kosztami postępowania; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżanej części i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Apelująca wniosła również o zwolnienie jej od kosztów sądowych w postaci opłaty od apelacji oraz o przyznanie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 150% stawki minimalnej określonej zgodnie z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

W uzasadnieniu naruszenia prawa materialnego skarżąca wskazała, że mobbing jako zjawisko ma charakter dynamiczny i rozwija się, poczynając od drobnych i incydentalnych przypadków, a dopiero z upływem czasu ich kwalifikowanej sumie daje się przypisać cechę mobbingu. Wystarczy zatem ustalenie, że proces trwał przez określony czas oraz, że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing. Tym samym nie należy oceniać oddzielnych zdarzeń i zachowań ze strony „mobbera”, gdyż tylko ich całościowe rozpatrzenie w kontekście czasowym będzie stanowiło miarodajny materiał do oceny. Apelująca przywołała wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.03.2011 r., II PK 226/10, w którym wskazano, iż „brak podstaw prawnych i uzasadnienia do zasądzenia na podstawie art. 94 § 1-3 k.p. zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę wywołaną lobbieniem, który wywołał rozstrój zdrowia u pracownika, nie wyklucza dochodzenia zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, który nie wywołał rozstroju zdrowia u pracownika ani za naruszenie jego dóbr osobistych, o których mowa w art. 11<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 23 i 24 k.c. i art. 300 k.p., które nie wyczerpywały ustawowych cech mobbingu lub nie doprowadziły do rozstroju zdrowia u pracownika”.

Zdaniem apelującej, powyższe rozważania prowadzą do postawienia zarzutu naruszenia prawa materialnego sformułowanego w pkt. II ppkt 2 a) petitum apelacji tj. art. 94<sup>3</sup> § 1 i 2 k.p. poprzez zastosowanie go w błędny sposób w sytuacji, w której w stosunku do powódki stosowane było uporczywe i długotrwałe jej nękanie ze strony przełożonej I. S. (1), które to u powódki wywołało zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, a także miało na celu poniżenie powódki i izolowanie jej z zespołu współpracowników, a w końcu doprowadziło do rozstroju zdrowia. Doszło do tego m.in. poprzez podważanie kompetencji pracowniczych powódki przy klientach i innych pracownikach i inne wymienione działania.

Uzasadniając zarzut zastosowania instytucji przedawnienia, skarżąca wskazała, iż podniesienia zarzutu przedawnienia jest wykorzystywaniem prawa przysługującego stronie w procesie i jako takie również może podlegać ocenie w zakresie zgodności z zasadami współżycia społecznego (w zależności od gałęzi prawa według art. 5 k.c. lub według art. 8 k.p.). Tym samym, w przedmiotowej sprawie, w której to powódka wniosła pozew w dość odległym czasie od zakończenia stosunku pracy, przy ocenie zarzutu przedawnienia podnoszonego przez pracodawcę, należy brać stan zdrowia powódki, który uniemożliwiał jej należyte funkcjonowanie czy podejmowanie istotnych dla siebie decyzji. Świadczy o tym chociażby nieumiejętne formułowanie przez powódkę wcześniejszego powództwa (w tym samym zakresie), gdzie powódka nie potrafiła nawet skierować pozwu do właściwego Sądu, ani nie była w stanie zadośćuczynić wymogom formalnym pozwu.

Apelująca nie zgodziła się również ze stanowiskiem Sądu I instancji, który stwierdził, że podstawą formułowanych żądań mogą być jedynie te zdarzenia faktyczne, które miały miejsce w okresie do 3 lat przed datą 4 lutego 2014 r. (data złożenia pozwu), tak rozumiana instytucja przedawnienia daleko wykracza poza jej ustawowe ukształtowanie - ani bezpośrednio z treści przepisu, ani przy zastosowaniu zasad wykładni wniosku takiego wysnuć nie można.

Uzasadniając zarzut naruszenia prawa procesowego, skarżąca podkreśliła, iż w trakcie trwania procesu poczynione zostało stosowne zastrzeżenie w trybie art. 162 k.p.c. odnośnie oddalenia wniosku dowodowego o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lekarza. O konieczności przeprowadzenia tego dowodu świadczą m.in. zeznania lekarzy powódki P. K. (2) i S. L. (1), a także dokumentacja medyczna powódki znajdująca się w aktach sprawy. Poprzez oddalenie tegoż wniosku dowodowego Sąd I instancji w zasadzie samodzielnie poczynił ustalenia zarezerwowane do wiadomości specjalnych posiadanych przez biegłych sądowych i mimo nie posiadania uprawnień w tym zakresie, samodzielnie dokonał analizy stanu psychicznego powódki i ustalił, że pogorszenie stanu zdrowia nie było powiązane z sytuacją panującą w miejscu pracy.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniosł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

Pozwany wskazał, iż Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił zebrany w sprawie obszerny materiał dowodowy, dokonał prawidłowych ustaleń, szczegółowo odniósł się do całego zebranego w sprawie materiału, przywołał dowody, którym dał wiarę, wywiódł logiczne, zgodne z doświadczeniem życiowym wnioski. Nieuzasadnione były wszystkie zgłoszone przez powódkę roszczenia, które zasadnie zostały w całości oddalone.

Pozwany podkreślił, iż pozostając w stosunku pracy powódka zwracała się kilkakrotnie do pracodawcy o wyrażenie zgody na odejście, nie wskazała nigdy konfliktu z przełożoną ani innych nieprawidłowości. W czasie pracy w pozwanej spółce powódka miała też możliwość kontaktu z przedstawicielami związków zawodowych, które niewątpliwie, gdyby była w złym stanie zdrowia czy mobbowana, gdyby były naruszane jej dobra osobiste - zareagowałyby i pomogły pracownikowi i do których powódka wiedziała jak dotrzeć. Wcześniej z łatwością powódka wystąpiła do związków zawodowych w celu uzyskania korzystnej dla niej decyzji co do odstąpienia od zastosowania kary porządkowej. Zeznania świadka P. P. (2), byłego męża, odbiegały zaś od wcześniej składanych w sprawie o separację czy rozwód. Bezpodstawne jest twierdzenie strony powodowej, że Sąd uznał zeznania tego świadka niezasadnie za niewiarygodne czy też wskazywanie, że strony w sprawach nie podają dokładnych opisów i przyczyn rozpadu związku małżeńskiego. Podczas gdy właśnie świadek P. P. wskazał te przyczyny w sprawie rozwodowej, bezpośrednio gdy miały miejsce i były one zdecydowanie odmienne niż obecnie wskazywane w sprawie. Właśnie zeznania złożone bezpośrednio w sprawie rozwodowej należy uznać za wskazujące na faktyczne przyczyny. Z całą pewnością jako przyczyna rozpadu małżeństwa nie była wskazywana sytuacja powódki w pracy czy jej relacje z przełożoną, jak to obecnie powódki i jej były mąż próbowali wskazywać.

Również z adnotacji lekarza i świadka w sprawie S. L., do którego skierowała się powódka nie ma wzmianki, by kiedykolwiek powódka skarżyła się na relacje w pracy i swoją przełożoną. A niewątpliwie, gdyby takie były przyczyny to powódka wskazałaby je swojemu lekarzowi. Przedłożona w sprawie dokumentacja medyczna i zeznania lekarza S. L. w sposób wyczerpujący wskazywały na przebieg leczenia powódki, przyczyny, rodzaj schorzenia. Tym samym zbędne stało się powoływanie biegłego sądowego, który mógłby wyłącznie powtórzyć na podstawie dokumentacji stwierdzenia lekarza S. L., a jego powołanie mogłoby stanowić wyłącznie przedłużenie postępowania i zwiększenie kosztów postępowania.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Sąd Apelacyjny zasadniczo aprobuje ustalenia i rozważania poczynione przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku oraz przyjmując je za własne co oznacza, że nie zachodzi konieczność ich szczegółowego

powtarzania (por. wyroki Sądu Najwyższego z 27.03.2012 r., III UK 75/11, LEX nr 1213419; z 14.05.2010 r., II CSK 545/09, LEX nr 602684; z 27.04.2010 r., II PK 312/09, LEX nr 602700; z 20.01.2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829; z 08.10.1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 nr 3, poz. 60).

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ma racji apelująca zarzucając, że Sąd I instancji dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o dowolną ocenę dowodów w postaci zeznań świadków i powódki.

Według utrwalonego orzecznictwa sądowego błędna ocena dowodów polega na wyprowadzeniu z dowodów wniosków nie dających się pogodzić z ich treścią oraz na formułowaniu ocen - bez rozważenia całości zebranego w sprawie materiału, a także ocen sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania. Do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. dochodzi w związku z powyższym tylko wówczas, gdy strona apelująca wykaże sądowi pierwszej instancji uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Sąd Okręgowy wszechstronnie rozważył bowiem cały materiał dowodowy i wysnuł z niego prawidłowe wnioski, szczegółowo ustalając stan faktyczny sprawy i dokonując dogłębnej analizy zebranego materiału dowodowego, jaki zaferowały mu strony.

W orzecznictwie powszechnie przyjmuje się, że dla skuteczności zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. niezbędne jest wykazanie - przy użyciu argumentów jurystycznych - że Sąd naruszył ustanowione w nim zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów, a więc że uchybił podstawowym regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów oraz że naruszenie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Za niewystarczające należy zaś uznać zaprezentowanie przez apelującą wyrwane z kontekstu fragmenty zeznań świadków oraz bez odniesienia cytowanych wypowiedzi do pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Należy przy tym podkreślić, że Sąd Okręgowy przeprowadził bardzo skrupulatne postępowanie dowodowe i dokonał rzeczowej analizy poszczególnych dowodów. Znamienne są zwłaszcza analizy i konfrontacje osobowych środków dowodowych z treścią dokumentów w postaci wydruków wiadomości elektronicznych (e-maili) autorstwa I. S. (1) i powódki oraz dokumentacją lekarską dotyczącą stanu zdrowia powódki. Prawidłowo Sąd Okręgowy konfrontował i analizował zeznania powódki i jej byłego męża P. P. (2) z dokumentacją lekarską (obrazującą potrzebę leczenia stanu psychicznego powódki jeszcze w okresie poprzedzającym podjęcie u pozwanego zatrudnienia przez I. S. (3)) oraz dokumentacją zawartą w aktach dotyczących spraw o orzeczenie separacji oraz powództwa o rozwód (w dokumentacji zawartej w powyższych aktach powódka oraz jej były mąż nie podnosili okoliczności, aby przyczyną ich problemów małżeńskich była zła sytuacja w pracy powódki). Ewidentna sprzeczność zeznań powódki i jej byłego męża z treścią dokumentów powoduje, że również za wielce niewiarygodne należało uznać te zeznania także w zakresie odnoszącym się do przedstawiania zachowań I. S. (1).

Wbrew zarzutom apelującej okoliczność, że I. S. (1) ostatecznie została przeniesiona z salonu w G. do innego salonu, nie stanowi dowodu na poparcie roszczeń powódki. Z materiału dowodowego wynika, że do tego przeniesienia doszło z uwagi na łączenie stosunków służbowych z towarzyskimi z M. G. (1) (oraz jej mężem), która ostatecznie również popadła w konflikt z I. S. (1). Nie ulega też żadnej wątpliwości, że I. S. (1) była bardzo wymagającym przełożonym, która potrafiła w sposób dobitny wskazywać na popełniane przez pracowników błędy. Bezwzględnie starała się przy tym wymuszać na pracownikach przestrzeganie podstawowych zasad (procedur) obowiązujących w zakresie objętym działalnością salonu. Niewątpliwie za naganne należy uznać wypowiedzianie się w rozmowach z poszczególnymi podwładnymi na temat pracy innych podległych jej pracowników, gdyż to głównie doprowadziło do wytworzenia niewłaściwej atmosfery, jednakże sama ta atmosfera (niechęci wobec przełożonej) oraz wypowiedzi na temat pracy pracowników nie oznaczają, że powódka poddana była działaniom mobbingowym, a ponadto, że doszło do naruszenia dóbr osobistych powódki.

W dokumentacji lekarskiej zawartej w aktach sprawy znajdują się informacje pochodzące z wywiadu udzielonego przez powódkę w dniu 04.06.2008 r., która podawała, że już od kilku lat ma „napady lęku” oraz występuje u niej „obojętność w pracy”. Również z dokumentacji medycznej (k. 216-220; k. 242-247 oraz k. 481) oraz z zeznań świadków

P. K. (2) (k. 564v-565) oraz S. L. (1) (k. 581v-583v) wynika, że powódka przed kwietniem 2008 r. (a z pewnością nawet przed sierpniem 2005 r.) była leczona z uwagi na swój stan psychiczny. Powyższe dowody czynią niewiarygodne przeciwne twierdzenia powódki (k. 467) oraz zeznania P. P. (2) (k. 429-430v). Takie stanowisko powódki w sposób istotny musiało też rzutować na ocenę wiarygodności pozostałych jej zeznań oraz zeznań świadka P. P. (2), jako ukierunkowanych na uzyskanie korzystnego dla siebie rozstrzygnięcia w tej sprawie.

Z dokumentacji medycznej oraz z zeznań świadka S. L. (1) (psychiatry) wynika również, że także w okresie zatrudnienia I. S. (1) u powódki okresowo następowało pogorszenie stanu zdrowia psychicznego, co powodowało jej długotrwałą niezdolność do pracy. Okresy tej niezdolności w sposób skrupulatny ustalił Sąd Okręgowy, a to zaś prowadzi do wniosku, że realnie w stosunkowo krótkim okresie powódka i I. S. (1) współpracowały ze sobą. Pierwszy długotrwały okres niezdolności powódki do pracy z powodu jej stanu psychicznego przypada na początek zatrudnienia I. S. (1). Jednocześnie jednak trzeba zaznaczyć, że w dokumentacji medycznej odnotowywano jedynie okoliczności związane z trudnościami w życiu rodzinnym oraz zwiększone obciążenie w pracy. W dokumentacji medycznej nie odnotowano żadnych skarg powódki, które mogłyby sugerować występowanie sytuacji patologicznych (związanych np. z naruszeniem zasad równego traktowania, czy mobbingiem w pracy). Warte podkreślenia jest, że w początkowym etapie postępowania sądowego powódka zeznała, że nie wszystkie prace wykonywała poprawnie, że uwagi przełożonej były uzasadnione (k. 202v-204v).

Godne podkreślenia jest także i to, że powódka zeznała, iż nie zwracała uwagi na używanie wobec niej niecenzuralnych słów, a ponadto przyznała, że sama także takich słów używała wobec I. S. (1). Poza tym inni pracownicy także zwracali się w sposób wulgarny (k. 202v-204v). Niewątpliwie więc, jakkolwiek krytycznie można oceniać wulgarne zwracanie się przez pracowników i przełożoną, to jednak w odczuciu pracowników nie stanowiło to naruszenia ich dóbr osobistych.

Powódka była świadoma, że popełnia błędy w pracy i sama zwracała się do innych pracowników, aby sprawdzili, czy nie popełniła jakichś błędów. Poczucie trudności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych stanowił też powód niechęci powódki do pracy (k. 597v-601v). Powódka oraz wszyscy świadkowie (pracownicy pozwanego) zgodnie przyznali, że I. S. (1) była bardzo wymagającym kierownikiem, sprawowała rzeczywisty i bezpośredni nadzór nad wykonywaną pracą i potrafiła wskazywać na popełniane błędy. Między innymi dlatego pracownicy nie darzyli I. S. (1) sympatią, a wręcz wskazywali, że się jej bali. Świadkowie wskazywali na głośny sposób bycia oraz bezpośredniość kierowniczkę wobec pracowników.

Na próbę egzekwowania od pracowników (w tym także powódki) właściwego wypełniania obowiązków pracowniczych wskazuje treść informacji mailowych, jakie kierowała I. S. (1) nie tylko do pracowników (w tym powódki), ale również do swoich przełożonych, na które trafnie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazał Sąd I instancji.

Bezsporne jest również, że po objęciu kierownictwa nad salonem w G. przez I. S. (1) wyniki sprzedaży osiągnęte przez ten salon w sposób istotny wzrosły, co spowodowało, że wzrosły też wynagrodzenia pracowników (wypłacano premie od sprzedaży usług).

Trzeba również zauważyć, że jakkolwiek powódka nie przystąpiła do konkursu wewnętrznego celem wyłonienia kierownika salonu, to jednak były mąż powódki zeznał, że powódka miała żal, że nie została kierownikiem salonu (k. 429-430v).

Wraz z rozpoczęciem pracy przez I. S. (1) doszło też do zmiany w stosowanych procedurach, jakie mieli obowiązek przestrzegać pracownicy salonu (w tym powódka). Powódka, jako najstarsza stażem z osób zatrudnionych w tym salonie, a ponadto jako osoba, która poprzednio pełniła obowiązki kierownika salonu, nie akceptowała nowych zasad zarządzania, jakie zaczęła wprowadzać nowa zatrudniona kierownik I. S. (1).

Na wiarę zasługują zeznania I. S. (1), która opisała przebieg rozmowy z powódką, która ostrzegła ją, że może być krótko kierownikiem i żeby „nie podskakiwała”, bo i ona może być posądzona o mobbing. O zdarzeniu tym I. S. (1)

powiadomiła przełożonego. Ponadto powódka w istocie potwierdziła zeznania świadka I. S. (1), która zrelacjonowała zdarzenie dotyczące zerwania ze ściany grafiku zmian pracowników salonu.

Z materiału dowodowego wynika, że nieprawidłowości w pracy zdarzały się wszystkim, ale najwięcej uwag krytycznych zgłaszane było do pracy powódki. Jeszcze raz należy podkreślić, że powódka krytykowała obowiązujące w zakładzie procedury i ich nie przestrzegała, co wynika z zeznań świadków I. S. (1), A. W., Ł. P., Ż. M., V. W. (1), T. T. (1).

Również powódka zeznała, że krytycznie podchodziła do wprowadzanych procedur.

Tym samym za uzasadnione należało uznać opinie I. S. (1), która podległym (nowym) pracownikom sugerowała, aby nie brali przykładu z pracy powódki. Takie sugestie ze strony kierownika salonu nie mogły być odbierane jako przejaw naruszenia dóbr osobistych powódki, czy dyskryminacji, a tym bardziej mobbingu. I. S. (1) miała podstawy do zgłaszania uwag pracownikom, aby nie brali przykładu z pracy powódki, skoro ta niewłaściwie realizowała swoje obowiązki pracownicze.

Z materiału dowodowego wynika – jak to zauważa apelująca - że powódka pozostawała z niektórymi świadkami w stosunkach towarzyskich (zaś świadek Ż. M. jest członkiem rodziny powódki) i należy zgodzić się z apelującą, że sam fakt posiadania danej osoby w „znajomych” na portalu internetowym F. nie świadczy o stosunkach towarzyskich i ich nasileniu. Tym niemniej powyższa okoliczność w zestawieniu z pozostałymi danymi wynikającymi z materiału dowodowego wskazuje, że część pracowników (podwładnych I. S. (1)) odczuwała niechęć wobec przełożonej, która – jak na to wskazano wyżej – była przełożoną wymagającą i impulsywną. Pracownicy wymieniali się między sobą informacjami, o których mówiła I. S. (1) w czasie przerw „na papierosa”. Informacje dotyczyły krytycznych uwag na temat ubioru, czy też krytycznych uwag na temat niewykonywania obowiązków przez poszczególnych pracowników, co można generalnie określić mianem „obgadywania” i mogło budzić uzasadnioną złość pracowników. Sąd Apelacyjny nie dał jednak wiary zeznaniom tych świadków w części w jakiej twierdzili oni, że I. S. (1) wyrażała obraźliwe opinie na temat samej powódki. Tym relacjom stanowczo zaprzeczyła I. S. (1), a ponadto gdyby one polegały na prawdzie to z pewnością spowodowałyby to zdecydowaną reakcję powódki (która przecież odważyła się zerwać grafik dyżurów pracowników ze ściany i jawnie wyrazić sprzeciw wobec decyzji przełożonej). Ponadto powódka mogła skorzystać z pomocy związku zawodowego lub chociażby zgłosić tego typu niewłaściwe zachowania wobec przełożonych lub skorzystać z procedury pozwanego i nawet anonimowo zawiadomić Komisję Etyki. Tego jednak powódka nie uczyniła. Również podczas spotkania z przełożonymi i przedstawicielem związków zawodowych nie powiadomiła o niewłaściwym zachowaniu i wygłaszanych opiniach na jej temat przez I. S. (1).

W części dotyczącej wygłaszania przez I. S. (1) opinii na temat niewłaściwego wykonywania obowiązków przez podległych jej pracowników postępowanie takie można rozpatrywać w kategoriach naruszenia zasad współżycia społecznego i naruszenia obowiązku pracowniczego, o którym mowa w art. 94 pkt 10 k.p., jednak nie oznacza to, że roszczenia powódki były uzasadnione. Powódka przyznała, że to ona została „upoważniona” przez pracowników, gdy zerwała grafik zmian wywieszony przez kierownika. Część pracowników – niekiedy z udziałem powódki - spotykała się po pracy towarzysko i w czasie tych spotkań rozmawiano na temat kierownik I. S. (1). Pracownicy zwracali się do powódki o poradę co zrobić, żeby pozbyć się kierowniczkę. Wówczas powódka zawiadomiła Państwową Inspekcję Pracy, która wszczęła postępowanie kontrolne w salonie pozwanego w G., jednakże z protokołu pokontrolnego nie wynika, aby kontrola wykazała występowanie mobbingu, a ograniczono się jedynie do wskazania, że część z pracowników zeznała, że atmosfera w pracy jest dobra, zaś część pracowników podała, że współpraca z kierownikiem jest trudna. Jako niewłaściwe wskazano m.in. mieszanie stosunków służbowych z prywatnymi oraz plotkowanie i zwracanie uwagi pracownikom przy klientach (protokół na k. 51). Świadek I. S. (1) zeznała, że na F. były zamieszczane informacje na jej temat, m.in. zamieszczono dla niej pozdrowienia „środkowym palcem” – od najlepszego sprzedawcy na P.. Ponadto I. S. (1) zeznała, że pracownicy poprzez sms umówili się na spotkanie słowami: „musimy się jej wreszcie pozbyć”. W świetle powyższych okoliczności wskazanie przez Sąd Okręgowy, że między częścią świadków i powódką występuje relacja „znajomości” na F. nabiera dość istotnego znaczenia, ale oczywiście w kontekście powyżej wskazanych okoliczności, które musiały być uwzględnione przy ocenie wiarygodności zeznań świadków oraz powódki.

Sąd Okręgowy zasadnie też uznał, że powódka nie była osobą zastraszoną i nie miała poczucia zaniżonej wartości na skutek nagannych działań I. S. (1). Z materiału dowodowego wynika, że powódka w sposób zdecydowany opierała się poleceniom I. S. (1) i nie akceptowała nowych zasad postępowania. Po tym, jak ustne uwagi kierowane do powódki nie odnosiły skutku, I. S. (1) zaczęła kierować uwagi drogą e-mailową informując jednocześnie o tych zdarzeniach swoich przełożonych. Powódka była karana upomnieniami i wystąpiono z wnioskiem o wypowiedzenie powódce umowy o pracę. W celu rozwiązania tej sytuacji doszło do spotkania z udziałem przedstawiciela związku zawodowego (...). Po tym spotkaniu na krótki czas relacje między powódką i I. S. (1) poprawiły się. Z zeznań przełożonych oraz zeznań R. L. nie wynika, aby powódka była osobą zastraszoną, która nie była w stanie wyartykułować w sposób jasny i zdecydowany swojego stanowiska. Stanowisku apelującej przeczy także jednoznaczna postawa powódki, która – jak sama zeznała – upoważniona przez pracowników zdecydowała się na zerwanie ze ściany grafiku zmian i podjęcie na ten temat dyskusji z I. S. (1), czy też zwrócenie się ze skargą do Państwowej Inspekcji Pracy.

Świadek B. S. (k. 558-559v) zeznała, że była zatrudniona w salonie pozwanego w G. jedynie przez okres dwóch miesięcy (od lipca do sierpnia 2011 r.) i nie została zatrudniona na dłuższy okres, gdyż tak zdecydowała I. S. (1). Powódka spotkała się z B. S. w marcu 2015 r. ustalając, czy będzie ona świadkiem w tej sprawie. W ocenie Sądu Apelacyjnego świadek ten pracował przez bardzo krótki okres, a ponadto ewidentnie był negatywnie uprzedzony wobec I. S. (1), co czyniło zeznania tego świadka wysoce niewiarygodnymi.

Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza w zakresie ustalenia stanu zdrowia powódki i przyczyn jego pogorszenia oraz „związku przyczynowego pomiędzy działaniami mającymi charakter mobbingu ze strony I. S. (1) względem powódki (...)”.

Zgodnie z powyższymi przepisami, przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, zaś w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych sąd po wysłuchaniu wniosków stron co do liczby biegłych i ich wyboru może wezwać jednego lub kilku biegłych w celu zasięgnięcia ich opinii.

Skoro, zgodnie ze stanowiskiem apelującej, opinia biegłego miała dotyczyć związku przyczynowego pomiędzy działaniami mającymi charakter mobbingu ze strony I. S. (1) względem powódki a stanem zdrowia powódki, to w pierwszej kolejności wymagało ustalenia, czy I. S. (1) dopuściła się działań mających charakter mobbingu. Skoro - w ocenie Sądu Okręgowego, a ocenę tę akceptuje Sąd Apelacyjny – I. S. (1) nie dopuściła się wobec powódki działań mobbingowych, to tym samym nie było podstaw do dopuszczenia dowodu z opinii biegłego lekarza sądowego na okoliczności wskazane przez apelującą, gdyż to nie do biegłego lekarza należy ocena, czy określone działania I. S. (1) miały charakter mobbingu, lecz do sądu rozpoznającego sprawę, gdyż okoliczność ta ma charakter prawny i nie należy do kompetencji biegłego lekarza.

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałać mobbingowi.

W ocenie Sądu Apelacyjnego pozwany wywiązał się z powyższego obowiązku. W szczególności u pozwanego wprowadzone zostały procedury umożliwiające zgłaszanie przez pracowników zjawisk o charakterze mobbingowym w drodze wiadomości elektronicznych (droga mailowa). Powódka nie zgłaszała takich działań przełożonym I. S. (1). Powódka miała też możliwość zgłoszenia zachowań mobbingowych przedstawicielowi związku zawodowego, jednak tego również nie uczyniła. Do pośrednich przełożonych powódki oraz do przedstawiciela związków zawodowych zgłaszane były jedynie uwagi ze strony I. S. (1) na temat trudności we współpracy z powódką oraz informujące, że powódka nie stosuje się do jej poleceń oraz obowiązujących procedur. Dopiero na skutek zawiadomienia przez powódkę Państwowej Inspekcji Pracy o naruszeniach przez pracodawcę przepisów prawa pracy i po przeprowadzonej w salonie kontroli PIP okazało się, że część z pracowników przypisuje kierownicze działania o charakterze mobbingowym. W ocenie Sądu Apelacyjnego takie stanowisko części pracowników podyktowane jednak było dużą niechęcią wobec I. S. (1), która wynikała z próby egzekwowania na podwładnych przestrzegania obowiązujących u pozwanego procedur oraz dążeniem do uzyskania jak najlepszych wyników. Część świadków była negatywnie uprzedzona do I. S. (1), gdyż to w niej upatrywało przyczynę braku możliwości kontynuowania zatrudnienia u

pozwanego pracodawcy. Część pracowników utrzymywała z powódką stosunki towarzyskie i podjęto wspólnie próbę „pozbycia się” niewygodnej przełożonej. Z analizy materiału dowodowego wynika, że zarówno powódka, jak i I. S. (1) są osobami o charakterze przywódczym, ponadto powódka z racji dużego stażu pracy miała poczucie osoby, która bardzo dobrze zna swoją rolę w zespole. Natomiast I. S. (1), która została zatrudniona w wyniku naboru zewnętrznego i była osobą młodszą nie wzbudziła u powódki odpowiedniego szacunku, czemu powódka dała dobitnie wyraz podczas pierwszej rozmowy z I. S. (1), gdy ta przyszła się przywitać z zespołem pracowników w salonie w G.. Jako niestosowne należało uznać zachowanie I. S. (1) polegające na prowadzeniu rozmów o pracy pracowników z innym pracownikiem podczas przerw „na papierosa”. Pracownicy po pewnym czasie wymieniali się informacjami uzyskiwanymi od I. S. (1), co nie wpływało na dobrą atmosferę w relacjach między pracownikami i kierownikiem. Tym niemniej to postępowanie I. S. (1) nie stanowiło działań mobbingowych wobec powódki, a ponadto pozwany pracodawca i tak nie mógł zrealizować swojego obowiązku wynikającego z dyspozycji art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p., gdyż do dnia rozwiązania stosunku pracy z powódką nie został o tych zdarzeniach poinformowany. O powyższym postępowaniu I. S. (1) pozwany powziął wiedzę dopiero po przeprowadzeniu kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy, która była przeprowadzona w okresie od 28.06.2012 r. do 14.08.2012 r. Protokół z tej kontroli został sporządzony w dniu 27.08.2012 r. i tego dnia przedstawiony do wiadomości pracodawcy (protokół na k. 51-53). Zatem nastąpiło to już po rozwiązaniu przez strony stosunku pracy, co miało miejsce w dniu 30.04.2012 r. Po rozwiązaniu przez strony stosunku pracy powódka nadal utrzymywała kontakty towarzyskie z częścią pracowników salonu pozwanego w G. i wówczas pracownicy ci i powódka podjęli działania mające na celu pozbycie się I. S. (1), a jednym z przejawów tego było zgłoszenie do PIP, złożone przez powódkę.

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Ponadto – zgodnie z § 3 - pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zgromadzony materiał dowodowy nie pozwalał na przyjęcie, że I. S. (1) swoje działania i zachowania skierowała przeciwko powódce i aby polegały one na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu powódki, czy też aby wywołały u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, czy też aby powodowały lub miały na celu poniżenie lub ośmieszenie powódki, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

I. S. (1) zgłaszała uwagi krytyczne w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych wobec wszystkich pracowników salonu, a nie tylko wobec powódki. Powódka sama przyznała, że miała trudności w wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych. Powyższe obiektywnie wynika też z analizy dokumentacji lekarskiej, gdzie odnotowano, że powódka podawała, iż ma trudności w wykonywaniu pracy. Podkreślić jednak trzeba, że problemy ze stanem psychicznym powódka zgłaszała co najmniej od 2005 r., jednak w toku procesu zaprzeczała, aby była w tym zakresie leczona przed rokiem 2008, co stoi w oczywistej sprzeczności z dokumentacją lekarską oraz zeznaniami świadków leczących powódkę. Oznacza to, że w istocie obiektywnie mogło być tak, że powódka nie radziła sobie z rosnącymi oczekiwaniami pracodawcy, wprowadzaniem nowych procedur postępowania z klientami oraz procedur magazynowych. Bardzo bogaty materiał dowodowy – szczegółowo przedstawiony w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku – wskazuje, że powódka popełniała błędy i niewłaściwie wykonywała swoje obowiązki. Miała też specyficzny stosunek do mienia pracodawcy, co przejawia się w rozdysponowaniu tzw. gratisów, czy samowolnym „pożyczeniu sobie” ładowarki do telefonu będącego na stanie magazynu. Ponadto były też zgłaszane uzasadnione zastrzeżenia do obsługi klientów, w tym m.in. zawarcia umowy z osobą niewłaściwie reprezentowaną, co było przedmiotem postępowania Policji. W istocie mogło być tak, że w odbiorze nie tylko subiektywnym powódki, ale również obiektywnie – I. S. (1) mogła mieć wobec powódki najwięcej zastrzeżeń co do sposobu wypełniania obowiązków pracowniczych. Powyższe miało jednak uzasadnienie, skoro jako kierownik miała obowiązek wskazywać na popełnione uchybienia. O problemach w relacjach z powódką i o niewłaściwie realizowanych obowiązkach I. S.



(1) informowała swoich przełożonych. Doszło nawet do spotkania kierownictwa zakładu z powódką w obecności przedstawiciela związku zawodowego, po którym współpraca I. S. (1) i powódki zaczęła się układać lepiej, ale było to krótkotrwałe. Powódka niesłusznie odbierała kierowane do niej uwagi krytyczne jako nadużycie prawa ze strony przełożonego. Informowanie pracownika niewłaściwie wykonującego swoje obowiązki o możliwości rozwiązania z nim stosunku pracy nie może być odbierane jako „zastraszanie”, czy „dyskryminowanie”. Rozmowa z innymi pracownikami na temat niewłaściwie wykonywanych obowiązków i wskazywanie, aby nie naśladować błędnych procedur nie może być odbierane jako „oczernianie” pracownika. Powódka była pracownikiem o długim stażu pracy u pozwanego, a okresowo pełniła także funkcję kierownika. Z zeznań powódki wynika, że to ona wskazywała nowym pracownikom jak należy wykonywać obowiązki w salonie. Skoro I. S. (1) stwierdziła, że powódka niewłaściwie stosuje procedury i nieprawidłowo wykonuje swoje obowiązki to za całkowicie zrozumiałe i uzasadnione należało uznać sugestie kierowane przez I. S. (1) do innych pracowników, aby nie brali przykładu z pracy powódki. Takich uwag kierownika nie można uznać za przejaw zachowań mobbingowych. Powódka nie udowodniła, aby była obarczana winą za zdarzenia, których się nie dopuściła. Wzywanie pracowników do pracy w dni wolne zdarzało się wobec wszystkich zatrudnionych w salonie. Organizowanie tzw. tp-śniadań dotyczyło wszystkich pracowników. Sposób rozliczanie czasu pracy również dotyczył wszystkich pracowników w takim samym zakresie. Ewentualne naruszenia przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy nie świadczą o podejmowaniu działań mobbingowych wobec powódki. Sąd Apelacyjny podziela rozważania prawne Sądu Okręgowego również w aspekcie dotyczącym czasu pracy powódki oraz w kwestii udzielania urlopu wypoczynkowego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego pracodawca nie naruszył dóbr osobistych powódki wskazanych w apelacji. Krytyka jakości wykonywanej przez powódkę pracy miała swoje uzasadnienie, co wykazało obszerne postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd Okręgowy. Pracodawca (reprezentowany przez V. W. (1)) analizował sposób wykonywania pracy przez powódkę i stwierdził, że I. S. (1) bardzo często zwracała powódcę uwagę na popełniane błędy, zaś powódka do swoich obowiązków podchodziła „zwyczajowo”. Obowiązkiem kierownika był tzw. coaching, czyli bezpośrednie obserwowanie wykonywanych czynności przez pracownika i wskazywanie na możliwości poprawy tych czynności. Powódka miała świadomość istnienia takiego obowiązku, ale błędnie wywodziła z tego wnioski, że jest w sposób szczególnie nadzorowana. Samo zwracanie się do pracownika podniesionym tonem oraz wskazywanie popełnianych błędów nie mogło stanowić o naruszeniu dóbr osobistych powódki. I. S. (1) do wszystkich pracowników zwracała się w analogiczny sposób, było to odbierane jako wprowadzanie nerwowej atmosfery, jednak nie można uznać, że miały miejsce zachowania o charakterze dyskryminacyjnym. Niewątpliwie za naganne należy uznać używanie wulgaryzmów z rozmowami między pracownikami, jednakże – jak wynika z materiału dowodowego – pracownicy, w tym także powódka (co sama przyznała) również używali wulgaryzmów w rozmowach z I. S. (1) i nie było to przez nikogo odbierane osobiście, jako naruszające czyjeś dobra osobiste.

Należy podkreślić, że powódka swoje roszczenia wywodziła za stosowanie wobec niej mobbingu (k. 4 oraz k. 32). Tym samym zarzucane przez powódkę działania wobec niej musiały mieć charakter uporczywy i długotrwały. Incydentalne krytyczne wypowiedzi I. S. (1) wygłaszane w rozmowie z innym pracownikiem na temat pracy innych pracowników (w tym także na temat powódki) w czasie przerw „na papierosa”, jakkolwiek naganne z moralnego punktu widzenia, to jednak nie nosiły cech mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., gdyż nie można tych zachowań potraktować jako uporczywych i długotrwałych, a ponadto nie miały one na celu poniżenie powódki, jej ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.

Podkreślić należy, że to powódka zdecydowała się na rozwiązanie stosunku pracy chcąc skorzystać ze szczególnych przywilejów przeznaczonych wobec pracowników pozwanego, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. To powódka zwróciła się do I. S. (1) z prośbą o pomoc w uzyskaniu zgody pracodawcy na rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie, chociaż stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy powódka uzyskała świadczenia w znacznej wysokości, które zostały jej wypłacone w dniu 10.05.2012 r. (zestawienie na k. 508). Po uzyskaniu tych świadczeń u pozwanego doszło do kontroli PIP oraz ujawnienia panujących w salonie w G. stosunków między pracownikami i kierownikiem salonu.

Odnosząc się do zarzutów apelacji dotyczących naruszenia art. 291 § 1 k.p. należy wyjaśnić, że zgodnie z powyższym przepisem, roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Zgodnie zaś z treścią art. 292 k.p., roszczenia przedawnione nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne. Jako, że w art. 291 § 1 k.p. użyto ogólnego zwrotu „roszczenia ze stosunku pracy”, powszechnie przyjmuje się, że oznacza to, iż przedawnieniu ulegają zarówno roszczenia majątkowe, jak i niemajątkowe. Odrębną kategorię stanowią jednak roszczenia niemajątkowe związane z ochroną dóbr osobistych pracownika. Uznając je za roszczenia cywilnoprawne, które można zakwalifikować jako roszczenia związane ze stosunkiem pracy w rozumieniu art. 476 k.p.c., przyjmuje się, że nie ulegają one przedawnieniu. Oczywiście tezę tę należy odnieść wyłącznie do roszczeń, o których mowa w art. 24 § 1 zdanie pierwsze i drugie k.c., czyli roszczeń o zaniechania działania zagrażającego dobrom osobistym oraz usunięcia skutków takiego naruszenia. Roszczenia przewidziane w zdaniu trzecim § 1 art. 24 k.c., czyli roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne oraz zapłaty odpowiedniej sumy na cel społeczny, są roszczeniami majątkowymi, podlegającymi przedawnieniu na zasadach wynikających z kodeksu cywilnego. Jeśli bowiem roszczenie oparte jest na przepisach kodeksu cywilnego, to wówczas przepisy kodeksu pracy nie mają zastosowania w zakresie dotyczącym przedawnienia tego roszczenia (por. A. Kosut, Komentarz do art. 291 k.p., Lex).

Sąd Okręgowy trafnie przytoczył pogląd Sądu Najwyższego, który wyjaśnił, że początkiem wymagalności roszczenia z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. (czyli roszczenia o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem) jest dzień, w którym pracownik powziął wiadomość o powstaniu rozstroju zdrowia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.04.1999 r., II UKN 579/98; PiZS z 1999 r., nr 10, poz. 40; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17.10.1984 r., III PZP 29/84, OSNCP z 1985 r., z. 2-3, poz. 21). Roszczenie o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem nie uległo zatem przedawnieniu z uwagi na fakt, iż jak wynika z zeznań świadka S. L. (1), dopiero w 2014 r. powstała u powódki dystymia. Sąd Okręgowy błędnie jednak przyjął, iż w związku z powyższym jako podstawy faktycznej dochodzonych roszczeń powódka nie mogła przywoływać tych cierpień fizycznych i psychicznych związanych ze złym stanem jej zdrowia, które miały miejsce w okresie wcześniejszym niż trzy lata przed 04.02.2014 r. – czyli trzy lata przed datą złożenia pozwu (art. 291 § 1 k.p. w zw. z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.). Jeśli zaś chodzi o roszczenia powódki o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych, to rzeczywiście w przedmiotowej sprawie powódka nie może powoływać się na zdarzenia mają miejsce przed dniem 04.02.2011 r. Jeśli jednak chodzi o roszczenia zadośćuczynienia za krzywdę doznaną wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem oraz odszkodowania z tytułu poniesionych przez powódkę kosztów leczenia – trzyletni termin przedawnienia dotyczy jedynie daty wystąpienia rozstroju zdrowia.

Powyższe rozważania nie mają jednak zasadniczego znaczenia, gdyż Sąd Apelacyjny - podobnie jak Sąd Okręgowy - nie stwierdził, aby powódka była poddana mobbingowi ze strony I. S. (1), a ponadto, co jest równie istotne, aby pozwany naruszył swój obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.

W świetle ustawowej definicji mobbingu sprawcą mobbingu (mobberem) może być także osoba trzecia nękająca pracownika - w sytuacji, gdy pracodawca o tym wie i temu nie przeciwdziała (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy, Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V – komentarz do art. 94<sup>3</sup> k.p.).

Wszystkie przesłanki mobbingu, o których mowa w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. muszą wystąpić łącznie. Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodzenia (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), ciężar dowodu w zakresie wykazania tych przesłanek spoczywa na pracowniku (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 05.12.2006 r., II PK 112/06, LEX nr 290991 oraz z dnia 05.10.2007 r., II PK 31/07, LEX nr 328055). Dopiero wykazanie przez pracownika takich okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 24.05.2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 06.12.2005 r., III PK 94/05, LEX nr 184959 oraz z dnia 05.10.2007 r., II PK 31/07, LEX nr 328055).

Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. Uznanie określonego zachowania za mobbing w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 07.05.2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981 i z dnia 16.03.2010 r., I PK 203/09, LEX nr 920591).

Tym samym 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19.03.2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581).

Sąd II instancji podziela także stanowisko wyrażone przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 22.09.2005 r. (III APA 60/05, LEX nr 215691), zgodnie, z którym dla uznania określonego zachowania za mobbing (art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.) wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Podobne stanowisko w tym względzie zajmuje doktryna prawa (patrz Kodeks pracy z komentarzem pod red. U. Jackowiak, Gdańsk 2004, wyd. IV, komentarz do art. 94<sup>3</sup> k.p.).

Przenosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy, wskazać należy, że Sąd I instancji dokonał oceny zeznań świadków w granicach dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c. W zasadniczej części zeznania świadków A. W., M. G. (1), Ż. M. i B. T. (1) podyktowane były nieskrywaną niechęcią wobec I. S. (1). Świadczy o tym nie tylko fakt, że świadkowie ci nie tylko figurowali w serwisie społecznościowym F. jako tzw. „przyjaciele” powódki, a żaden z nich nie miał w gronie swoich „przyjaciół” w serwisie (...). Świadczy o tym także fakt, że świadkowie ci utrzymywali z powódką kontakty na gruncie towarzyskim. Ich intencją było doprowadzenie do „pozbycia się” I. S. (1). Zdaniem Sądu II instancji, ocena zeznań tych osób dokonana przez Sąd Okręgowy, w świetle pozostałego materiału dowodowego (zwłaszcza zeznań powódki, zeznań I. S. (1) oraz pozostałych świadków – poza B. S., wiadomości mailowych pochodzących od I. S. (1) oraz od powódki), a także w świetle zasad doświadczenia życiowego, była prawidłowa.

Sąd I instancji władny był oprzeć swoje ustalenia na zeznaniach świadków Ł. P., D. P., D. S. i J. S., którzy w zachowaniu I. S. (1) nie dostrzegli znamion mobbingu. Zeznania tych świadków cechowały się obiektywizmem, nie mieli oni uprzedzeń wobec I. S. (1). Świadczy o tym także fakt, że świadkowie ci nie potwierdzili, aby I. S. (1) dopuszczała się zachowań o charakterze mobbingowym wobec powódki.

Należy podkreślić, że przy weryfikacji osobowych środków dowodowych sąd odwoławczy ma ograniczone możliwości ingerencji w ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji na ich podstawie. Ewentualna zmiana tychże ustaleń może być dokonywana zupełnie wyjątkowo, w razie jednoznacznej wymowy materiału dowodowego z zeznań świadków i przesłuchania stron oraz oczywistej błędności oceny tegoż materiału (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23.03.1999 r., III CZP 59/98, OSNC z 1999 r., z. 7 - 8, poz. 124 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.11.2003 r., IV CK 183/02, Lex nr 164006).

Powódka żądała zadośćuczynienia z tytułu mobbingu wskazując, że doszło do naruszenia jej dóbr osobistych w postaci godności osobistej, tajemnicy korespondencji, dobrego imienia, prawa do organizacji życia prywatnego poza pracą, prawa do świadczenia pracy w godnych warunkach, prawa do wypoczynku oraz prawa do wolności od dyskryminacji ze względu na wiek i staż pracy.

W utrwalonej judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów o mobbingu polegało na jednoznacznym określeniu odpowiedzialności pracodawcy za wyraźne i najdalej idące skutki mobbingu, który spowodował rozstrój zdrowia (art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.) lub doprowadził do rozwiązania przez pracownika stosunku pracy

wskutek mobbingu pracodawcy (art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.). Kodyfikacja instytucji mobbingu nie ograniczyła jednak (w stosunku do poprzedniego stanu prawnego) prawnych możliwości dochodzenia przez poszkodowanego lub pokrzywdzonego pracownika roszczeń o naprawienie szkody majątkowej lub krzywd niematerialnych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, dotyczących w szczególności ochrony dóbr osobistych. Oznacza to, że jeśli nawet stwierdzono brak podstaw prawnych do zasądzenia na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 1-3 k.p. zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę wywołaną mobbingiem, który wywołał rozstrój zdrowia u pracownika, to nie wyklucza to dochodzenia zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, który nie wywołał rozstroju zdrowia u pracownika ani za naruszenie jego dóbr osobistych, o których mowa w art. 11<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 23 i 24 k.c. i art. 300 k.p., które nie wyczerpywały ustawowych cech mobbingu lub nie doprowadziły do rozstroju zdrowia u pracownika. Uwzględnienie takich roszczeń wymaga jednak bądź niebudzącego wątpliwości stwierdzenia stosowania mobbingu, będącego kwalifikowanym naruszeniem dóbr osobistych pracownika, nawet jeśli mobbing nie doprowadził do rozstroju zdrowia u pracownika, albo wykazania naruszenia konkretnych dóbr osobistych pracownika niespełniających wprawdzie cech mobbingu, które wszakże podlegają ochronie prawa pracy w drodze odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych w związku z art. 300 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 09.03.2011 r., II PK 226/10, Lex nr 817522; z dnia 02.10.2009 r., II PK 105/09, LEX nr 571904).

Dobra osobiste osoby zatrudnionej nie stanowią odrębnej kategorii prawnej, ale są uznawane za dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego. Kodeks pracy w art. 11<sup>1</sup> nie definiuje w sposób szczególny dóbr osobistych pracownika ani też nie stanowi o ich odrębności, jednakże nakazuje ich ochronę. Definicje doktrynalne pojęcia „dobro osobiste” stworzone na użytek prawa cywilnego odnoszą się również do „dóbr osobistych osoby zatrudnionej” (por. szerzej H. Szewczyk, Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, W. K. 2007).

W doktrynie i orzecznictwie uznaje się, że dobra osobiste są wartościami o charakterze niemajątkowym, wiążącymi się z osobowością człowieka, uznanymi powszechnie w społeczeństwie. Jako kryterium istnienia danego dobra osobistego, a także uznania, że doszło do jego naruszenia przyjmuje się punkt widzenia rozsądnego człowieka oraz obiektywną reakcję społeczną.

Podstawową przesłanką dopuszczalności podjęcia przez pokrzywdzonego jakichkolwiek środków przeciwko podmiotowi naruszającemu jego dobro osobiste jest bezprawność działania. Bez znaczenia jest zatem wewnętrzne poczucie danej osoby, iż jej dobro osobiste zostało naruszone, jeśli adresat roszczeń wykaże, iż miał do tego prawo. Ponadto, ciężar wykazania braku bezprawności naruszenia dóbr osobistych spoczywa na osobie dokonującej naruszenia, bowiem z art. 24 k.c. wynika domniemanie bezprawności naruszenia. Tym samym pokrzywdzony żądający zaprzestania naruszania jego dóbr osobistych nie musi wykazywać, iż naruszenie to było bezprawne, ale jedynie, że w ogóle ono nastąpiło. Jeśli natomiast żąda on także kompensaty krzywdy na podstawie art. 24 k.c. bądź art. 448 k.c., dodatkowo musi wykazać, iż naruszenie to spowodowało u niego krzywdę oraz że było zawinione (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.01.2007 r., III CSK 358/06, Lex nr 277289). Sprawca, chcąc uniknąć odpowiedzialności, może przede wszystkim wykazać, że działanie jego nie było bezprawne. W dalszej kolejności może bronić się, dowodząc, że działanie jego nie było zawinione, przy czym w kwestii tej ciężar dowodu spoczywa na pokrzywdzonym, zatem wystarczy jeśli pozwany obali twierdzenia strony przeciwnej.

W świetle powyższych rozważań, stwierdzić należy, iż niewątpliwie naruszenia dóbr osobistych powódki nie stanowiło ewentualne przeglądanie jej służbowej poczty e-mailowej, gdyż było to działanie bezpośrednio związane z merytoryczną kontrolą pracy powódki. Było to zatem postępowanie mieszczące się w zakresie uprawnień kontrolnych pracodawcy i nie może stanowić podstawy do stwierdzenia naruszenia dobra osobistego w postaci tajemnicy korespondencji.

Także krytyka powódki dokonywana nawet z użyciem wulgaryzmów, czy podniesionego głosu, czy – jak wskazywała część świadków chcących pozbyć się I. S. (1) - „obgadywanie” powódki, określanie jej mianem „tepsiarą”, nie stanowiło naruszenia dóbr osobistych powódki. Jak bowiem wynika z materiału dowodowego, pracownicy sami określali siebie mianem „tp-siarzy” i nie było to tłumaczone jako rodzaj obelgi, czy zniewagi. Nie stanowiło też naruszenia dóbr

osobistych stwierdzanie, że pracownik nienależycie wykonujący swoje obowiązki powinien zostać zwolniony z pracy. Z zeznań świadków wynika, że I. S. (1) zarzucała powódce niewłaściwe wypełnianie obowiązków pracowniczych, co wiązała z wiekiem powódki. Podkreślić należy, że wyrażanie ocen o konieczności rozwiązania stosunku pracy nie wynikało z wieku powódki, lecz z niewłaściwego wypełniania obowiązków pracowniczych. Taka jednak ocena nie może być uznawana za naruszenie dóbr osobistych.

Także jednak i w powyższym zakresie pozwany nie może ponosić odpowiedzialności skoro powódka nie zgłaszała mu rzekomych naruszeń jej dóbr osobistych, a tym samym powódka nie dała możliwości niezwłocznego zareagowania i podjęcia działań mających na celu wyjaśnienie relacji występujących między powódką i jej bezpośrednią przełożoną I. S. (1).

Należy też stwierdzić, że powódka nie udowodniła wysokości poniesionych kosztów leczenia, które miała ponieść w związku z rozstrojem zdrowia spowodowanym mobbingiem.

Uwzględniając poczynione wyżej rozważania Sąd Apelacyjny uznał apelację za nieuzasadnioną i na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji wyroku.

Kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania w instancji Sąd Apelacyjny na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 6 pkt 6, § 11 ust. 1 pkt 2, § 12 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.) zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie zachodziły żadne podstawy do nieuwzględnienia wniosku pozwanego o zasądzenie powyższych kosztów.

Ponadto Sąd Apelacyjny na podstawie § 6 pkt 6, § 12 ust. 1 pkt 2, § 13 ust. 3 oraz § 2 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.) orzekł o kosztach zastępstwa procesowego udzielonego powódce z urzędu w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Bożena Grubba SSA Maciej Piankowski SSA Maria Sałańska-Szumakowicz