

Sygn. akt IVPa 12/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Małgorzata Maleszka

SSO Joanna Janiszewska - Ziolek

Protokolant st.sekr.sądowy Irena Kaczmarek

po rozpoznaniu w dniu 4 marca 2016 r. w Toruniu

sprawy z powództwa **M. A.**

przeciwko **Ż.- (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż.**

**o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem**

na skutek apelacji powódki M. A.

od wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 24 listopada 2015 r. sygn. akt IV P 1028/13

**I. Oddala apelację.**

**II. Nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

/-/SSO Joanna Janiszewska-Ziolek /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.) /-/SSO Małgorzata Maleszka

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Toruniu wyrokiem z dnia 24 listopada 2015 r. oddalił powództwo, zasądził od powódki M. A. na rzecz pozwanego Ż.(...)w Ż. kwotę 1.800 zł (tysiąc osiemset złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego, kosztami sądowymi powstałymi w sprawie obciążył Skarb Państwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka M. A. została zatrudniona w Ż.spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. 27 marca 2007 roku na stanowisku sekretarki początkowo na okres próbny do 20 czerwca, następnie na czas określony do 20 czerwca 2012 roku na tym samym stanowisku. Powódka wykonywała czynności asystentki prezesa zarządu J. T.. Powódka czynności swoje wykonywała w sekretariacie spółki, zajmowała się obsługą administracyjno - sekretarską prezesa. Z dniem 1 stycznia 2008 roku spółka (...) sp. z o.o. w T. została przejęta przez pozwaną spółkę . W dniu 29 listopada 2007 roku powódka została powiadomiona o tym fakcie i pouczona o skutkach prawnych takiego przejęcia. Z uwagi na fakt, że zostało zlikwidowane stanowisko prezesa zarządu przejętej spółki (...) - straciło również racje bytu zatrudnienie powódki na dotychczasowym stanowisku. Z dniem 31 marca 2008 roku doszło do zmiany umowy o pracę i z dniem 1 kwietnia 2008 roku powódka objęła stanowisko referenta ds. administracyjnych. Do jej obowiązków

należało m.in. zaopatrzenie Oddziału T. w artykuły papiernicze, administrowanie salą konferencyjną, obsługa spotkań służbowych, zaopatrzenie biura i spotkań w artykuły spożywcze, administrowanie telefonami komórkowymi oddziału, dokonywanie rezerwacji hoteli dla pracowników, rejestrowanie i rozdzielanie poczty, pomoc kierownikowi oddziału w T. przy zakupie mebli, pisanie pism, sporządzanie umów, prowadzenie biura administracji, właściwe przechowywanie korespondencji.

W 2009 roku doszło do kolejnej zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanego nastąpiła likwidacja tzw. Tread'ów, czyli de facto dotychczasowych oddziałów stanowiących dotychczas przejęte spółki /dotychczas o dużej samodzielności /. Zmieniono stanowiska kierownicze w oddziałach, utworzono inne struktury organizacyjne, co spowodowało wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę 5 stycznia 2010 roku pismem z dnia 29 grudnia 2009 r. . Po tym wypowiedzeniu powódka została zatrudniona na stanowisku specjalisty działu obsługi klienta /DOK/. Powódka nie zgodziła się z tym wypowiedzeniem i złożyła odwołanie do Sadu . Sąd oddalił jej powództwo o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne , uznając , że pozwana nie naruszyła prawa przy wypowiedzaniu powódce warunków umowy o pracę i w świetle dokonanych przekształceń organizacyjnych to wypowiedzenie było zasadne . Powódka, jako referent działu obsługi klienta zmieniła miejsce pełnienia swoich obowiązków, trafiła do działu obsługi klienta gdzie zajmować się miała obsługą klientów. Jako specjalista DOK powódka była zobligowana do prowadzenia ewidencji sprzedaży poprzez wystawianie dokumentów faktur, korekt faktur sprzedaży na towar i optowania zwrotne, rzetelne i bieżące rozliczanie towarów i opakowań, rozliczania dostaw realizowanych bezpośrednio z browaru do odbiorcy hurtowego, wysyłanie informacji o nowych kontrahentach, aktualizacja danych w systemie, prowadzenie ewidencji zgodnie z instrukcją obiegu dokumentów, rzeczowe i uprzejme przyjmowanie zamówień od kontrahentów, oraz przygotowywanie ich do realizacji w sposób umożliwiający terminowe i pełne dostawy, bieżąca kontrola prawidłowości rozliczeń, powódka była też zobligowana na tym stanowisku organizować swój czas pracy w sposób umożliwiający realizację zadań w ustalonym czasie, przygotowywanie i prowadzenie innych dokumentów zleconych przez przełożonego.

Powódka z wykształcenia jest pedagogiem, ukończyła studia wyższe na Uniwersytecie(...)W czasie zatrudnienia u pozwanego powódka w 2010 roku w czerwcu ukończyła dwusemestralne studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W styczniu i w maju 2010 roku przeszła 4 dniowy audyt wewnętrzny systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. A 8 i 9 września 2011 roku uczestniczyła w seminarium organizowanym przez Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we W. na temat wybranych zagadnień z zakresu higieny pracy. Powódka była bardzo niezadowolona ze zmiany stanowiska pracy, jaka wiązała się z objęciem stanowiska specjalisty w dziale obsługi klienta, uważała, że jest to degradacja, utraciła własny gabinet, nie miała prawa do telefonu komórkowego, który przysługiwał pracownikom administracji, ale nie przysługiwał fakturzystom, (specjalista DOK), nie miała również swojego konta internetowego, które miała wcześniej, a które nie było potrzebne i nie przysługiwało specjalistom DOK. Co najważniejsze powódka tracąc gabinet musiała wykonywać swoje czynności w ogólnej sali gdzie pracowali również inni specjaliści DOK. W czasie zatrudnienia u pozwanego , powódka pracowała na 1/4 etatu na stanowisku starszego Inspektora ds. BHP wF. S.A. J. (1)od 1 marca 2010 r. do 31 marca 2011 r. Czynności swoje wykonywała codziennie , prowadziła kontrole w zakładach pracy, organizowała kursy BHP dla Społecznych Inspektorów Pracy .

Powódka w dniu 19 kwietnia 2009 roku została wybrana społecznym inspektorem pracy oddziału w T., kandydaturę jej zaproponował przewodniczący Związku Zawodowego Solidarność Z. K. (1), wiedział on, że powódka ma wykształcenie wyższe, że interesuje się sprawami bhp. Kandydaturę jej popierali również pozostali członkowie wspomnianego związku zawodowego, ale też szeregowi pracownicy pozwanego , którzy uważali, że będzie ona dobrze wypełniała obowiązki społecznego inspektora pracy zważywszy na fakt, że pracowała przez dłuższy czas w administracji, znała stosunki panujące w zakładzie pracy, znała zasady obiegu dokumentów. By pracodawca oraz inni pracownicy niezrzeszeni w związku zawodowym nie mieli uwag, co do jedynej kandydatury powódki, związek zawodowy za aprobatom jej członkaL. S. (1)wystawił, jako drugiego kandydata w wyborachL. S. (1), bez zamiaru jednak popierania L. S. (1). SamaL. S. (1)w owym czasie również popierała kandydaturę powódki. Powódka wśród pracowników

rozpowszechniała wiadomości, że ma przygotowanie również pracownicze, wszyscy w związku z tym uważali ją za dobrego kandydata.

Powódka była bardzo niezadowolona, że musi dzielić pomieszczenie z innymi pracownikami, uważała, że to uniemożliwia jej wykonywanie funkcji społecznego inspektora pracy, bo nie może przyjmować interesantów, nie może wykonywać czynności związanych z tym stanowiskiem. Spowodowało to nawet interwencję związku zawodowego, który wybrał ją na to stanowisko, gdzie również związek zawodowy domagał się osobnego pomieszczenia dla powódki, osobnych szaf gdzie mogłaby przechowywać dokumenty, telefonu komórkowego, skrzynki mailowej. Interweniowała na wniosek związku zawodowego także PIP. To spowodowało, że powódka otrzymała własne konto mailowe, telefon komórkowy, wyodrębnione w pewien sposób pomieszczenie na uboczu zbiorczego pokoju gdzie urzędowali specjaliści DOK. Powódka od początku swej pracy w DOK była niezadowolona z tego stanowiska, uważała że jest ono poniżej jej wykształcenia, że nie odpowiada to jej ambicjom, czego nie kryła wobec współpracowników.

Z drugiej strony powódka w pracy popełniała bardzo dużo błędów, nie tylko drobnych, ale zdarzały jej się również poważne błędy. Jednocześnie nie tolerowała żadnych uwag pod swoim adresem, każda najmniejsza uwaga zwrócona jej czy to przez współpracowników czy też przełożoną I. L. (1)powodowała kłótnie, które wywoływała powódka. Każda zwrócona jej uwaga przez kogoś ze współpracowników, narażała taką osobę na gniew powódki. Powódka nie przyjmowała do wiadomości żadnych uwag pod adresem swej pracy, uważała, że prace wykonuje bardzo dobrze, a wszystkie uwagi pod jej adresem są nieprawdziwe. Uważała, że jeżeli doszło do jakichś błędów to nie z jej winy, że pracownicy chowają jej ważne dokumenty i celowo się jej czepiają. Jakakolwiek uwaga zwrócona powódce nie kończyła problemu tylko go rozpoczynała. Powódka nie ograniczała się tylko do wyklócania się ze współpracownikami a nawet z przełożoną, ale opowiadała różnym ludziom niezatrudnionym w DOK'u jak te osoby się nad nią znęcają jak celowo utrudniają jej wykonywanie obowiązków służbowych. Robiła to nie tylko wobec pracowników zatrudnionych np. na magazynie czy konwojentów, ale nawet na spotkaniach w terenie w ramach związku zawodowego. Pracownicy by mieć dowody na to że to jednak błąd powódki zaczęli te błędy dokumentować, robiąc chociażby zrzuty z ekranu komputera z błędnymi zamówieniami powódki czy z błędami w fakturach. Powódka opowiadała osobom niezatrudnionym w dziale obsługi klienta np. magazynierom, konwojentom, że błędy zdarzają jej się tak samo jak i innym pracownikom, ale złośliwie ona nie ma dostępu do programu komputerowego i nie może poprawiać swoich błędów jak to robią inni pracownicy. Opowiadała, że gdyby miała taki sam dostęp do systemu jak inni współpracownicy to mogłaby również swoje błędy poprawiać. Tymczasem powódka po początkowym okresie ograniczonego dostępu do systemu miała później już pełen dostęp tak jak inni współpracownicy a mimo to nie tylko, że nie poprawiała swoich błędów, nie tylko, że ich nie wyeliminowała, ale zdarzały się one u niej cały czas.

Powódce zdarzyło się również, że popełniała duże błędy np. nie wydrukowała zamówień od klienta, przez co klient nie otrzymał swojego zamówienia albo nie otrzymał części zamówionego towaru. Zdarzały jej się także, że nie wydrukowała całego zamówienia, przez co klient dostał mniejszą ilość towaru, albo też zdarzało jej się podawać błędny adres klienta dotyczący miejscowości. Te błędy powodowały to, że R. G. (1)kierownik magazynu kilkakrotnie w niewybrednych słowach skomentował jak powódka wykonuje swoje czynności, oczywiście powódka nie przyznawała się do takich błędów i cały czas uważała, że wynika to ze złośliwości innych osób. Jeden z większych błędów spowodował, że klient nie otrzymał towaru, spowodowało to koszty po stronie spółki, która musiała w dniu wolnym wysłać pracownika z zamówionym towarem do klienta, wynikało to z winy powódki, za to została ona ukarana 20 kwietnia 2010 roku karą upomnienia. Oczywiście powódka odwołując się od tej kary nie omieszkała w swoim stylu wytknąć regionalnemu dyrektorowi sprzedaży i dystrybucji czy na pewno przemyślał dobrze nałożoną karę dyscyplinarną, czy sprawdził fakty opisywane przez jej przełożonych. Dyrektor odrzucając jej sprzeciw, wskazał jej że kara jest przemyślana, wina powódki niewątpliwa w świetle złożonych wyjaśnień przez przełożonych, jak i samą powódkę przed ukaraniem.

Praca w Dziale Obsługi Klienta odbywała się na dwie zmiany i jeżeli pracownik ze zmiany popołudniowej chciał przekazać jakąś informację pracownikowi, który będzie kolejnego dnia na zmianie dziennej przyklejał samoprzylepne kartki z informacją na ekranie komputera. Była to normalną formą komunikowania się, było to szczególnie ważne w przypadku powódki, która często kwestionowała to, że ktokolwiek przekazał jej jakąś wiadomość zwłaszcza, kiedy były

to informacje przekazywane w 4 oczy. Powódka często zaprzeczała, że otrzymała jakieś polecenie, albo wskazywała, że w rozmowie z kimś uzyskiwała jakieś informacje, nie podając prawdziwych danych. To spowodowało, że pracownicy Działu Obsługi Klienta rozmawiając z powódką często celowo szli w dwie osoby, by mieć świadka na to, jakie słowa zostały wypowiedziane. Powódka mimo tych wszystkich okoliczności uważała się nadal za świetnego pracownika, z bardzo dużymi umiejętnościami, składała aplikacje na wolne stanowiska, które zapewniłyby jej awans zawodowy, a w sytuacji, kiedy strona pozwana jej nie odpowiedziała na jej aplikacje powódka potrafiła w sposób zdecydowany upomnieć się o swoje racje. Tak było np. w listopadzie 2011 roku. Powódka skierowała pismo do dyrektora H. Polska D. R. (1), gdzie wskazała, że „cierpliwie oczekiwałam na odpowiedź od dyrektora, ale obecnie ośmielam się prosić o odpowiedź”, pismo choć w formie grzecznej, w swej wymowie jest przytykiem do zbyt opieszałego działania dyrektora.

Powódka mimo licznych błędów w codziennej pracy uważała się za świetnego pracownika z bardzo gruntownym wykształceniem, co lubiła podkreślać w obecności innych pracowników, w formie przytyku do niższego wykształcenia tychże osób. Często czyniła to wobec L. S. (1), która miała tylko techniczne średnie wykształcenie, a jednocześnie była o kilkanaście lat starsza od powódki.

Powódka nie znosiła żadnych słów krytyki a wszelką krytykę pod swym adresem uważała za niesprawiedliwą, potrafiła nie mając żadnych ku temu podstaw zarzucać przełożonym mobbing, przy czym wystarczyło jednorazowe w jej mniemaniu zachowanie przełożonego by taki zarzut postawić. Spowodowało to m.in. w 2009 roku wszczęcie postępowania w tym temacie, z czego później powódka wycofała się.

Powódka była bardzo zaangażowana w pracę społecznego inspektora pracy, co odbijało się na wykonywaniu przez nią obowiązków w ramach stosunku pracy. Powódka potrafiła robić zdjęcia przepełnionym koszom śmieciami i zdjęcia te rozsyłać do innych oddziałów, pisać do swoich bezpośrednich przełożonych pisma do natychmiastowego usunięcia jej zdaniem, działań naruszających bezpieczeństwo i higienę pracy. Przełożeni ci nie czuli się jednak władni do wyeliminowania nieprawidłowości, gdyż nie mieli takich uprawnień. Powódka odczytywała to, jako walkę tych osób z ustaleniami i zaleceniami społecznego inspektora pracy. Te okoliczności spowodowały, że część pracowników pozwanego czuła się zmęczona zachowaniem powódki i w 2010 roku postanowiła zwołać zebranie pracowników, którzy odwołują powódkę ze stanowiska społecznego inspektora pracy, takie odwołanie nie miało jednak skutków prawnych, bowiem powołania i odwołania społecznego inspektora pracy dokonuje związek zawodowy.

W 2010 roku doszło do konfliktu powódki nie tylko z innymi pracownikami, z którymi musiała współpracować, ale również z przewodniczącym związku zawodowego, który wysunął jej kandydaturę na społecznego inspektora pracy Z. K. (1). Powódka zaczęła rozsyłać pisma do organów związkowych ze utraciła zaufanie do Z. K. (1), że nie pomaga jej w jej pracy społecznego inspektora pracy to spowodowało, że Z. K. (1) w 2012 roku wystąpił z ramienia związku zawodowego o odwołanie powódki z funkcji społecznego inspektora pracy, nie widział on możliwości współpracy z powódką, która została wybrana z inicjatywy jego związku zawodowego na społecznego inspektora pracy a jednocześnie utraciła zaufanie do kierujących tym związkiem zawodowym.

W 2012 roku doszło do likwidacji oddziału pozwanego w T. gdzie była zatrudniona powódka. Powódce zaproponowano pracę w oddziale w B., powódka nie potrafiła się zdecydować czy przyjmie warunki pracy w B. czy nie. Początkowo pozwany dążył do zmiany miejsca zatrudnienia na mocy porozumienia stron, powódka pierwotnie 10 lipca 2012 roku zgodziła się, by tego samego dnia wycofać swoją zgodę i stwierdzić, że podejmie decyzję później, co do pracy w B.. W końcu 19 września 2012 roku powódka podpisała porozumienie stron o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31 października 2012 roku na mocy porozumienia stron z przyczyn dotyczących pracodawcy, ze swej strony pracodawca wypłacił powódce w związku z rozwiązaniem umowy o pracę odprawę wynikającą z ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników dodatkowo odszkodowanie dla pracowników posiadających minimum 4 letni staż pracy, premie roczną, dwumiesięczną nagrodę wyliczoną jak ekwiwalent za urlop. Powódka, mimo iż porozumienie takie było dla niej bardzo korzystne, bo w przeciwnym wypadku by musiała dojeżdżać do pracy z T. do B., co nie jest najłatwiejszym rozwiązaniem, nie omieszkała dopisać na rozwiązaniu umowy o pracę, że w związku z dwukrotnym naciskaniem

kierownika C. podpisuje porozumienie i że kierowana strachem przed nim wnioskuje o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy do 31 października, mimo iż taka możliwość wynikała z samego porozumienia.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie ustalony został na podstawie zeznań świadków: M. S. (1), B. C. (1), W. W. (1), I. L. (1), Z. K. (1), M. B. (1), N. P. (1), K. N. (1), L. S. (1), T. S. (1), J. M. (1), P. S. (1), częściowo w oparciu o zeznania W. D. (1), E. M. (1), A. J. (1), M. K. (1), M. L. (1) a także w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy.

Sąd w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy uznał zeznania wymienionych osób tj. M. S. (1), B. C. (1), W. W. (1), I. L. (1), Z. K. (1), M. B. (1), N. P. (1), K. N. (1), T. S. (1), J. M. (1), P. S. (1) za wiarygodne. Są one logiczne, spójne, wzajemnie się uzupełniają a nade wszystko znajdują potwierdzenie w zasadach doświadczenia życiowego. Świadkowie Ci w sposób spójny przedstawili przebieg wydarzeń zapoczątkowany zatrudnieniem powódki i całym przebieg jej pracy.

Sąd nie dał wiary przesłuchanej powódce, w całej rozciągłości, jeżeli chodzi o rzekome zachowanie w stosunku do jej osoby, jej przełożonych, współpracowników z działu obsługi Klienta, bowiem jej zeznania nie znajdują żadnego uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym, a złożone zostały tylko i wyłącznie na użytek procesu, są całkowicie sprzeczne z zeznaniami świadków którym Sąd dał wiarę, a nade wszystko z zeznaniami byłych pracowników pozwanego - byłych pracowników Działu Obsługi Klienta jak choćby N. P. (1), L. S. (1), I. L. (1), K. N. (1).

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, ale i samo zachowanie powódki przed Sądem świadczy o prawdziwości twierdzeń tych osób, co do tego, że to powódka była złośliwa w stosunku do współpracownic, kłótliwa i nieprzyjmująca żadnej racjonalnej krytyki pod adresem swej osoby. To powódka podczas przesłuchania świadków w dniu 4 grudnia 2013 roku wybuchała śmiechem na zeznania świadków, które jej nie odpowiadały i to do tego stopnia, że Sąd musiał ją uspokajać i grozić wydaleniem z sali (k. 356 zdanie ostatnie, k. 357 verte – wers 11, 12 od dołu). To powódka zadawała min. świadkowi N. W. (1) złośliwe pytania typu „czy można słyszeć jak wysyła się wiadomość w internecie...”, kiedy świadek ten w sposób właściwy powiedziała, że słyszała, czyli ma informacje ze słyszenia, że takie wiadomości powódka wysyłała. Należy w tym miejscu ubolewać, że podczas tych przesłuchań rozprawy nie były jeszcze rejestrowane w systemie audio- video. To powódka pisząc skargę na L. S. (1), która rzekomo niewłaściwie w stosunku do niej się odnosiła użyła pod jej adresem sformułowań typu „wrzeszczała”, „krzyczała”, „wskazywała, że będzie zmuszona ją pozwać o naruszenie dóbr osobistych, że została napadnięta przez L. S. (1) (nie po raz pierwszy) k. 40-41 . Powódka, jeżeli chodzi o pisma, które formułowała przez cały okres pracy u pozwanego, jak również, które otrzymywała od pozwanego kreowała nimi własną rzeczywistość i dokonywała na nich własnych komentarzy by przedstawić inny stan faktyczny niż miał on miejsce w rzeczywistości. Powódka liczy na to, że każdy postronny obserwator w sposób bezkrytyczny przyjmie jej komentarze i zapiski, jak choćby zawarte na piśmie rozwiązującym umowę o pracę na mocy porozumienia stron, co do dyrektora C. czy rozsyłanym w lipcu 2012 roku mailu do organizacji związkowych, co do rzekomego jej mobbingowania przez cały okres zatrudnienia w pozwanej spółce (k. 70), że były patologiczne zachowania w oddziale, że kazano pracownikom postępować wbrew normom moralnym, że kilka lat nękanie ją i gnębiono. To, że powódka opowiadała różne rzeczy nieoparte stanem faktycznym na zewnątrz osobom niezwiązanym z oddziałem, gdzie pracodawca nie miał żadnej możliwości ustosunkowania się do tych wiadomości, świadczą choćby zeznania świadka A. J. (1) z Ł., który zeznał o różnych nagannych zachowaniach współpracowników pod jej adresem, a które to informacje posiadał tylko i wyłącznie z ust powódki i których nie skonfrontował ani nie wyjaśnił z pracodawcą powódki. To powódka sama zapomina jak i zawnioskowani przez nią świadkowie, że jej sytuacja w zakładzie pracy faktycznie wynikała z przyjętych na siebie obowiązków społecznego inspektora pracy, ale nie było to wynikiem jej nieprzejednanego stanowiska, jako społecznego inspektora pracy, ale zaniedbywaniem obowiązków służbowych wynikających z umowy o pracę z uwagi na zbyt mocne zaangażowanie się w czynności społecznego inspektora pracy. Powódka, mimo, że niewłaściwie wykonywała swoje obowiązki wynikające z umowy o pracę, za dużą wagę, co wynika z zeznań zawnioskowanych przez nią świadków, przywiązywała do przestrzegania przez pozwanego w oddziale norm z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy . Do tego jeszcze podjęła pracę z dniem 1 marca 2010 roku i kontynuowała ją przez 13 miesięcy na ¼ etatu na stanowisku starszego inspektora ds. bhp w firmie F. S.A. J. (1),

gdzie czynności swoje wykonywała codziennie i wynika to z referencji wystawionych przez A. J. (1)/codzienna praca/. Powódka była tam zaangażowana w działalność szkoleniową z zakresu bhp , prowadziła kontrole w zakładach pracy .

To powódka działaniami swoimi doprowadziła do takich a nie innego panujących stosunków w miejscu pracy, gdzie na skutek działań nieodpowiedzialnych powódki współpracownicy po kolei odsuwali się od niej jako od koleżanki z pracy. Powódka nie zaprzeczyła, że nagrywała swoich współpracowników, co wynika choćby z korespondencji mailowej między dyrektorem S. a powódką, gdzie nagrywała ona spotkanie, wynika to również z przedłożonego przez powódkę nagrania I. L. (1), z rozmowy, jaką przeprowadziła z tą że I. L. (1). Zresztą z nagrania tego wynikają dwa wątki – pierwszy tj., że powódka bez wiedzy współpracowników potrafiła ich nagrywać i nagrywała, i drugi -, że powódka celowo prowadziła rozmowy ze swoim rozmówcą by uzyskać informacje i wypowiedzi swojego adwersarza korzystne dla niej, dla osiągnięcia postawionego przez siebie celu. Z nagrania tego wynika, że powódka celowo w taki sposób stawia tezy, pytania przed swoim rozmówcą by uzyskać takie odpowiedzi, jakie sobie założyła. W tej sytuacji trudno mieć do współpracowników powódki pretensje, że w pewnym okresie mając nieoficjalne informacje, że powódka nagrywa swoich rozmówców, że albo nie chcieli z nią rozmawiać, albo też spotykali się z nią we dwie osoby, by mieć świadka rozmowy i jej treści, by powódka nie mogła ewentualnie zmanipulować nagranej treści rozmowy. Ze złożonych nagrań zarówno rozmowy z I. L. (1), jak też z dyrektorem S. wynika, że nie jest to nagranie pełnej rozmowy tylko wycinek, co nie przesądza, ale może świadczyć o tym, że powódka celowo nie przedstawiła całego nagrania.

Sąd nie dał wiary świadkom przedstawionych przez powódkę m.in. T. O. (1) , E. M. (1), K. R. (1) , którzy złożyli zeznania na rozprawie, że była ona źle traktowana w miejscu pracy, że nie miała dostępu do programu komputerowego. Po pierwsze pracownicy ci kierowcy- konwojenci w miejscu gdzie wykonywała swoje czynności powódka przebywali, co najwyżej kilka , kilkanaście minut dziennie, a informacje o rzekomym złym traktowaniu powódki czerpali z jej wypowiedzi , choć wskazywali , że sami to widzieli . Tym bardziej osoby te nie mogły mieć wiadomości na temat tego jak szeroki był zakres dostępu powódki do programu komputerowego, którym się posługiwała. Zresztą z wypowiedzi tych osób , jak też i pytań zadawanych przez stronę powodową , wynika jednoznacznie , że świadkowie wiedzę o stosunkach powódki z innymi pracownikami jej działu , czerpali od powódki . Po pierwsze w ogóle nie byli oni pracownikami działu obsługi klienta, po wtóre sami nie mieli dostępu do programu komputerowego, po trzecie nie wiedzieli jak ten program komputerowy działa, po czwarte nie przechodzili nigdy żadnego szkolenia z zakresu tego programu komputerowego, wszystkie informacje, jakie czerpali na ten temat pochodziły z ust powódki. Świadcowie wskazywali, że zauważyli, że powódka jest np. roztrzęsiona, że na przykład płakała, kiedy weszli na chwilę do działu Obsługi Klienta, ale po pierwsze nie widzieli ani nie byli świadkami tego, dlaczego ewentualnie doszło do takiej sytuacji, po drugie nie wiedzieli, kto tak naprawdę rozpoczął spór ani czego dotyczył, po trzecie wreszcie świadkowie ci wskazywali na jawną niechęć do pozwanego, a związane to było z utratą pracy . Z tej grupy tylko E. M. (1) pracowała w DOK , ale jej zeznania nie mają żadnego związku z prawdą , a wyziera z nich jawna niechęć do pozwanego . Wynika z nich że została skrzywdzona przez pozwanego , że zwolniono ją mimo tylu lat pracy . Wypowiada się na temat dostępu powódki do programu komputerowego , nigdy sama nie widziała jaki to by dostęp , nie była informatyką , nie była przełożoną powódki .

Zresztą oświadczenia na piśmie złożone przez J. R. (1), T. O. (1) , E. M. (1) , K. R. (1) również wskazują , że osoby te nie miały większego pojęcia o pracy powódki , o zakresie jej obowiązków . Osoby te wskazują , że powódka bardzo dobrze wykonywała swoje obowiązki Społecznego Inspektora Pracy , wszystkim pomagała , polecając jako Społecznego Inspektora Pracy . Powódka jednak była zatrudniona nie jako inspektor pracy , tylko w dziale obsługi klienta i jej obowiązki dotyczyły całkowicie innych czynności .

Świadek T. O. (1) nie zasługiwał w swych zeznaniach na wiarę Sadu , co do niewłaściwego traktowania powódki , albowiem jest to osoba wyznająca swoistą spiskową teorię na temat działania pozwanej spółki . Wskazywał np. że powódka nie otrzymała dostępu do pełnego programu komputerowego , bo gdyby otrzymała odkryła by wiele krzywd jego i innych osób co nadawało by się do prokuratury , dalej że wszystko było donoszone do S. . Świadek ten podobnie jak powódka lubuje się w opisywaniu powiązań rodzinnych pracowników . Wskazywał , że grożono zwolnieniem wszystkich pracowników jeżeli nie podpiszą list za odwołaniem powódki ze społecznego inspektora pracy . Tymczasem nawet świadkowie zawnioskowani przez powódkę : P. S. (1), W. D. (1) , K. R. (1) , M. L. (1), J. M. (1), którzy mieli

zeznawać na okoliczność, że byli straszni przez przełożonych do podpisania pisma o odwołaniu powódki z funkcji SIP, nie tylko nie potwierdzili tych rewelacji, ale wręcz wskazali, że nic takiego nie miało miejsca.

Sąd nie dał wiary świadkowi T. R. (1) na okoliczność stosunków powódki z C. i czy W.. Świadek ten pracował w B., przyjeżdżał może raz w tygodniu do T. na krótko, nie miał możliwości dokonania takich spostrzeżeń jak podaje. Musiał w tym zakresie czerpać te informacje od powódki. Ponadto z zeznań tego świadka wynika, że i on do końca nie jest obiektywny w ocenie C. z uwagi na swoje odejście z pracy. Świadek ten jednak także nieopatrznie wskazał, że powódka była faworyzowana przez M. F. (1), który był przez pewien czas szefem oddziału w T. i wtedy zrodził się konflikt powódki z C.. Jego relacja, że powódka była odosobniona w DOK bo siedziała w innym pomieszczeniu nijak ma się do jej powództwa i jego potwierdzenia w świetle ustalenia, że to powódka i Związek Zawodowy Solidarność żądał dla niej osobnego pomieszczenia jako SIP.

Zeznaniom świadka D. co do zasady Sąd dał wiarę, choć nie wniosły nic istotnego do sprawy. Świadek ten choć miał zeznawać na okoliczność nakłania go do podpisania pisma o odwołaniu powódki z funkcji SIP, nie potwierdził tego. Nie wskazał też choć był słuchany na tę okoliczność by ktokolwiek z DOK mówił o niej coś złego, a te okoliczności miał zeznawać. Zeznał, że jak powódka popełniła błąd to każdy o tym wiedział, ale nie jest to sytuacja związana z mobbingiem. Stwierdził on, że powódka siedziała osobno, ale nie potrafił wskazać dlaczego.

Jeśli chodzi o świadka R., to wiadomości na temat stosunków w DOK jak sam wskazywał czerpał ze słyszenia. Nie był więc świadkiem bezpośrednim. Był kierowcą konwojentem, jak wskazał nigdy nie był świadkiem niewłaściwych zachowań pracowników pod adresem powódki. Wykazywał za to zainteresowanie stosunkami damsko-męskimi w firmie, imprezami, o których mówił. Jak również o swoich odczuciach.

Zeznania A. J. (1), również zdaniem Sądu nie zasługują na wiarę. Świadek ten wszelkie informacje na temat powódki jej sytuacji w pracy czerpał tylko i wyłącznie od powódki i dawał im całkowitą wiarę. Świadek ten nigdy nie był zatrudniony w T., B., czy W.. Pracował w Ł.. Zdaniem Sądu powódka nie na darmo wybrała go na powiernika swoich rzekomych problemów. Świadek ten co wynika z jego zeznań darzył całkowitym zaufaniem, mówił o problemach o których tylko i wyłącznie mógł dowiedzieć się od powódki. Powódka zaś wiedziała, że świadek ten nie mógł w żaden sposób zweryfikować jej słów będąc na co dzień tak daleko od T.. Nawet jeżeli przyjąć za tym świadkiem, że C. raz na potkaniu w cztery czy niepochwlebnie wyrazi się o powódce, to mając na uwadze jej zarzuty pod jego adresem o mobbing w 2009 r., kiedy tego mobbingu nie było, mając na uwadze spotkanie kadry kierowniczej z powódką z 2009r., gdzie te zarzuty były rozpatrywane a gdzie powódka „roztawiała po kątach” swoich rozmówców, nie można dziwić się wzburzeniu C..

Jeżeli chodzi o świadka M. L. (1) Sąd dał mu wiarę co do zasady, choć zeznania jego nie miały większego wpływu na ustalenie stanu faktycznego. Świadek ten relacjonował, że w zakładzie pracy były dwa obozy pracowników, co nie jest niczym nadzwyczajnym w dużym zakładzie pracy. Sąd nie dał mu jedynie wiary co do stosunków powódki z S., albowiem świadek nie wie co było przyczyną ich złych stosunków, ponadto z jego zeznań wynika, że zawsze był w DOK, kiedy był tam S., a taka sytuacja była niemożliwa z uwagi na to że świadczył on swoje obowiązki w magazynie. Ponadto również u tego świadka łatwo zauważyć niechęć do pozwanego i byłych przełożonych świadka. Świadek został wpięty zdegradowany ze stanowiska zastępcy kierownika na stanowisko magazyniera a następnie zwolniony z pracy. Świadek ten [podobnie jak wcześniej wskazani i zawnioskowani przez powódkę świadkowie, bardzo dużo mówił o pracy powódki jako społecznym Inspektorze Pracy, a te okoliczności nie miały żadnego znaczenia dla roszczenia powódki.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka E. S. (1) co do stosunków panujących w oddziale w T.. Świadek ten nigdy tu nie pracowała, tylko w Oddziale w B., odwiedzała tylko T., a ponadto zakończyła prace faktycznie w kwietniu 2009 r. dla pozwanej, a fizycznie już pod koniec 2008 r. Nie może więc mieć żadnych informacji na temat pracy powódki w DOK, jedynie takie informacje może mieć na ten temat od powódki. Ponadto świadek nie kryje w swoich zeznaniach żalu do pozwanej, że tak ciężko pracowała od świtu do nocy za niewielkie pieniądze i jeszcze straciła prace przy przekształceniach. Świadek relacjonowała o stosunkach powódki z C., za okres kiedy nie pracowała już dla pozwanej.

Jej zeznania były chaotyczne , niespójne . Zdaniem Sądu złożone zeznania miały charakter zasłyszanych od powódki informacji .

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków S. mi G. , co do stosunków z powódką . Są to świadkowie , którzy nie zostali powołani przez żadną ze stron , Sąd dowód ten puścił z urzędu , mając na uwadze że pod adresem tych osób powódka wysuwała wiele oskarżeń , jak iawnioskowani przez nią świadkowie , świadkowie ci nie są już pracownikami pozwanego , nie mają żadnego interesu w tym by spór wygrała którakolwiek ze stron . Świadkowie Ci w sposób bardzo stonowany relacjonowali swoje stosunki z powódką , wskazywali jakie relacje ich łączyły . Nie używali żadnych agresywnych sformułowań pod adresem powódki , czego nie można powiedzieć o powódce czy jej świadkach na temat G. czy S. .Więcej , świadkowie ci zeznawali w sposób dla powódki przyjazny , nie wskazywali na ilość jej błędów , nie próbowali przedstawiać jej w złym świetle .

Jeżeli chodzi o zeznania świadka M. , czy S. Sąd dał im wiarę , jednakże świadkowie ci w głównej mierze wskazywali na działania powódki jako Społecznego Inspektora Pracy, co nie ma żadnego znaczenia dla ustalenia w tej sprawie stanu faktycznego . Świadkowie ci jednak logicznie wskazywali , że z uwagi na zajmowane stanowiska /magazynierzy , magazynierzy zmianowi / , nie mogą wypowiadać się na temat stosunków w DOK między powódką a innymi pracownikami , z uwagi na zbyt nikłe kontakty z tym działem . Jest to logiczne , że pracując w innym dziale nie mieli codziennych długich kontaktów z powódką i jej koleżankami i nie mają na ten temat bliższych wiadomości. Świadek S. wskazywał ,że czasami atmosfera w DOK była dobra czasami nie zależało to od dnia , ale on nie wiedział z czego się to brało . Świadkowie którym Sad nie dał wiary i wcześniej Sąd omówił dlaczego , pracując na takich samych stanowiskach albo wręcz w terenie jak świadek O. , R. ,R. zeznawali podając takie rzeczy jakby codziennie po kilka godzin spędzali w DOK .Co znamienne świadkowie M., czy S. mieli zeznawać na okoliczność nakłaniania pracowników pozwanej do złożenia odpisu na liście osób będących za odwołaniem powódki z funkcji SIP , atmosfery wokół powódki w zakładzie pracy pozwanego i relacji powódki z przełożonymi . Żaden z nich jednak nie potwierdził by był nakłaniany do złożenia podpisu , by byli nakłaniany inni , żaden nie potwierdził złych relacji z powódką , lub że powódka była mobbingowana . Sad nie dał wiary zeznaniom świadka K. co do nakłaniania do podpisania listy za odwołaniem powódki z funkcji SIP , bowiem nie potwierdziło tego 5 byłych pracowników pozwanej , świadków powódkiP. S. (1),W. D. (1), K. R. (1) ,M. L. (1), M. , czy S. .

Sad dał wiarę świadkowi K. , bowiem jego zeznania najlepiej chyba charakteryzują postawę życiową powódki , która nie potrafiła nawet uszanować swojego mentora i obrońcy ze związków zawodowych . W sytuacji kiedy przekonał się on , że powódka wcale nie jest mobbingowana , sama zaatakowała go w związku zawodowym , w którym pełni funkcje kierowniczą. To on właśnie wystąpił w końcu o odwołanie jej z funkcji Społecznego Inspektora Pracy .

Sąd dał wiarę świadkomI. L. (1), N. P. (1),K. N. (1)i L. S. (1), zeznania ich są, bowiem logiczne, spójne, znajdują pełne odzwierciedlenie w zgromadzonym materiale dowodowym, a co ważne świadkowie N. P. (1) iK. N. (1)oraz L. S. (1)w ogóle nie zostałyawnioskowane przez strony do słuchania w charakterze świadka. Sąd zarządził z urzędu dopuszczenie dowodu z tych świadków, zważywszy na rolę jaką przypisywała im powódka w rzekomym procesie mobbingu . Świadkowie ci w sposób niezwykle wyczerpujący opisali zachowanie powódki, kiedy pracowała ona w dziale obsługi klienta, wskazali na jej zachowanie, charakter, na błędy, jakie popełniała. Świadkowie zgodnie wskazali, że powódka była osobą konfliktową, która wszelkie błędy, jakie popełniała w pracy zrzucała na inne osoby, która zawsze szukała winy w innych osobach i która właśnie działaniem swoim doprowadziła do tego, że inni pracownicy by bronić się przed jej pomówieniami zaczęli gromadzić i zapisywać błędy popełniane przez powódkę by rozbić w przyszłości jej gołosłowne zarzuty pod ich adresem. O wiarygodności tych świadków, co do zachowania powódki świadczy samo zachowanie powódki podczas przesłuchania tych świadków, podczas przesłuchania zarówno N. P. (1) jak i K. N. (1)powódka wybuchała śmiechem, komentowała ich wypowiedzi, do tego stopnia, że Sąd musiał jej kilkakrotnie zwracać uwagę. Ubolewać można w tym miejscu, że na etapie, kiedy przesłuchiwanie byli ci świadkowie rozprawy nie były nagrywane w systemie audio-video. Zeznania wspomnianych świadków to zeznania osób najbliższych z nią współpracujących, które, na co dzień obcowali z powódką i na co dzień musiały znosić jej zachowania. Z zeznań tych świadków wynika w sposób jasny, że to nie współpracownicy powódce, ale powódka współpracownikom utrudniała codzienne życie. Również z zeznań tych świadków wynika to, co zauważył Sąd w trakcie całego postępowania



dowodowego i co wynika z dołączonej dokumentacji, że powódka jak gdyby zapomniała, na jakim stanowisku była zatrudniona w pozwanej spółce, że nie było to stanowisko społecznego inspektora pracy a stanowisko fakturzysty. Sąd dał również wiarę świadkom G., S. to również świadkowie niezawnioskowani przez strony a z których przesłuchania dowód Sąd dopuścił z urzędu. Co ważne zarówno wskazani wyżej cztery świadkowie jak i świadkowie S., G. nie są już pracownikami pozwanej spółki, zostali z niej zwolnieni, nie mają żadnego interesu w tym, która ze stron wygra ten proces. Również z zeznań tych świadków wynika, że współpraca z powódką była trudna, popełniała liczne błędy, do których się nie przyznawała, a głównie swój czas przeznaczala na czynności wynikające dla społecznego inspektora pracy. Trzeba mieć na uwadze, że świadkowie P., S., N., L. nie pracują już dla pozwanego nie mają żadnego interesu w tym, kto wygra spór, więcej doświadczenie życiowe pokazywało to, że mogliby mieć żal do pracodawcy, który zwolnił ich z pracy po wielu latach pracy, dlatego ich zeznania są szczególnie cenne. Z zeznań świadków L., P., N. wynika jednoznacznie, że to nie L. S. (1) znęcała się nad powódką, ale odwrotnie to powódka dawała jej do zrozumienia, że L. S. (1) jest osobą o mizernym wykształceniu, która choć znacznie starsza od powódki musiała mówić jej „per pani” na żądanie powódki, mimo że pracownicy tego działu zwracali się do siebie po imieniu. Sąd również wiarę świadkom M. S. (1), B. C. (1), W. W. (1) , B. chodź są to nadal pracownicy pozwanego, nie mniej jednak w zestawieniu z całokształtem okoliczności ich zeznania są jak najbardziej wiarygodne. M. S. (1) obecnie regionalny kierownik, wcześniej dyrektor w sposób spokojny, wywarzony opowiadał o całej sytuacji związanej z powódką, o jej zatrudnieniu, zmianie poszczególnych stanowisk, jej osoba wywarzona, co wynika z choćby dołączonego przez powódkę nagrania ze spotkania z 2009 roku, gdzie stara się on, już na tym spotkaniu w sposób spokojny, wywarzony wyjaśnić zarzuty powódki, a gdzie powódka w sposób nerwowy, nie dopuszczając innych osób do głosu czy przerywając im wykladała swoje racje. Również świadek C., pod którego adresem powódki miała największe pretensje bardzo spokojnie przedstawił swoje stosunki z powódką, wskazał, dlaczego one tak się układały, nie próbował ich w jakikolwiek sposób wybielać, wskazywał, dlaczego były one trudne, jaka była ich podstawa, wskazywał również, dlaczego unikał wręcz powódki obawiając się jej zachowania.

Sąd dał wiarę świadkom P. G. (1) i J. Ż. (1), ale trudno uznać ich słowa za ważną dla rozstrzygnięcia sprawy zważywszy na fakt , że są to działacze związkowi , którzy nigdy nie pracowali dla pozwanej spółki , nie znali relacji między pracownikami , a wszelkie informacje na temat współpracy powódki z innymi pracownikami czerpali z jej relacji . Ponadto ich zeznania cały czas krążyły wokół jej obowiązków jako Społecznego Inspektora Pracy . Zeznania świadka M. D. (1) zdaniem Sadu , całkowicie były nieprzydatne jak i nieprzydatna jest złożona do akt sprawy opinia z 5 października 2010 roku powstała w Stowarzyszeniu Przeciwno Przemocy w Miejscu Pracy Godność , albowiem opiera się ona tylko i wyłącznie na zeznaniach powódki, która podała stan faktyczny dotyczący warunków panujących w miejscu pracy w sposób niewiarygodny, gdzie wskazała okoliczności, które jak wykazało przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe i w ogóle nie miały miejsca. Należy zastanowić się nad legalnością działania Stowarzyszenia Przeciwno Przemocy w Pracy, które nie weryfikując słów pracownika całkowicie się na nich opierając, nie zasięgając żadnych informacji w miejscu pracy zawiera konkluzję, że występujące u pacjentki zaburzenia w sferze zdrowia psychicznego pod postacią dystymii i zaburzeń nerwicowych jest bezpośrednio związane z doświadczaniem trudnych sytuacji w miejscu pracy. To właśnie świadek formułował tę opinię .

Bardzo ważne i wiarygodne były zeznania świadka M. B. (1). Wskazał on na okoliczności związane z zatrudnieniem powódki , wytłumaczył w jakich okolicznościach doszło do wymierzenia kary porządkowej i usunięcia jej z akt. Relacje te są spokojne zgodne z zasadami doświadczenia życiowego . Świadek choć jest pracownikiem pozwanego , nie próbuje w jakikolwiek sposób zdyskredytować powódki . Jego zeznania są wyważone , spokojne , logiczne , spójne .

Abstrahując od całego postępowania dowodowego i opierając się w pierwszej kolejności tylko na dowodach przedstawionych przez powódkę do pozwu już z tych dowodów wynika, że powództwo jest całkowicie nieuzasadnione.

Na początku uzasadnienia swojego pozwu powódka wskazywała, że obowiązki swoje wypełniała sumiennie z wymaganym zaangażowaniem i nieskazitelna opinia cieszyła się również u poprzednich pracodawców, na co przedstawiła dowód w postaci opinii z Krajowej Spółki Cukrowej i referencji z firmy (...). Po pierwsze opinia wystawiona przez L. D. (1) 16.09.2004 roku jest standardowa opinią ze standardowymi referencjami, które wystawia się pracownikowi na jego prośbę w żaden sposób nie gloryfikuje pracy powódki, a wręcz przeciwnie świadczy jedynie

o tym, że właściwie wykonywała ona swoje obowiązki „z nałożonych jej obowiązków wywiązywała się sumiennie, utrzymywała ład i porządek”, „obsługa sekretariatu stanowiła wówczas podstawą właściwej, sprawnej pracy”. Jeżeli chodzi o referencje wystawione przez (...)to odnoszą się one do pracy powódki, jako inspektora ds. bhp i dotyczą jej pracy na 1/4 etatu, trzeba pamiętać o jednej podstawowej rzeczy, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce, jako fakturzystka w dziale obsługi klienta i jej praca była diametralnie inna od tej, jaką wykonywała w firmie(...), u pozwanego przyjmowanie zamówień, wprowadzanie ich do systemu, drukowanie faktur, w (...)– przeprowadzanie szkoleń dla społecznych inspektorów pracy, kontrole warunków pracy w zakładach obsługiwanych przez (...).

Dalej powódka wskazywała, że negatywne działania przełożonych w stosunku do niej nasiliły się w okresie, kiedy została społecznym inspektorem pracy, a wcześniej cieszył się szacunkiem, świadczy o tym fakt wyznaczenia jej, jako koordynatora w regionie północnym ds. podróży służbowych i przejęcie obowiązków odchodzącej kadrowej. Przydzielenie tych obowiązków jednak nie było związane z jej jakimiś niesamowitymi umiejętnościami, ale z prostym faktem, że powódka pierwotnie zatrudniona, jako asystent prezesa – sekretarka otrzymała te obowiązki, kiedy doszło do wchłonięcia przez pozwaną spółkę spółki gdzie była zatrudniona powódka i kiedy zlikwidowano stanowisko prezesa wchłoniętej spółki i praktycznie powódka nie mogła być asystentem nieistniejącego stanowiska. Dalej powódka wskazuje, że jej polecenia, które wydawała w związku z pełnioną funkcją społecznego inspektora pracy nie były wykonywane lub wykonywano je z opóźnieniem. Powódka w pozwanej spółce jednak nie była zatrudniona, jako inspektor pracy tylko, jako fakturzystka w dziale obsługi klienta a obowiązki inspektora pracy wykonywała społecznie i w pierwszej kolejności winna wykonywać czynności wynikające z jej stanowiska pracy i za które to czynności otrzymywała zgodnie z umową o pracę wynagrodzenie, tymczasem wynika z tego sformułowania, że powódka w pierwszej kolejności skupiła się na swoich czynnościach wykonywanych społecznie, nie wspominając o czynnościach wynikających z umów o pracę. Fakt, że do pokoju powódki wchodziły zawsze dwie osoby, to nie wynik jej izolowania tylko tego, że powódka często nagrywała rozmowy osób, z którymi rozmawiała nie informując ich o tym, ewentualnie zaprzeczając wypowiedzianym przez siebie słowom w kontaktach jeden na jeden i obecność dwóch osób miała zapobiec takim sytuacjom by powódka zarzucała swym rozmówcy rzeczy, których ta osoba nie wypowiedziała. Powódka nie przedstawiła też żadnych dowodów na to, że zarzucono jej podczas spotkania oszustwa w trakcie wyborów. Jeżeli chodzi o spotkanie z dnia 12 maja 2009 roku, na którym rzekomo nazwano ją kłamcą i gdzie informowała przełożonego wyższego szczebla M. S. (1) o stosowanych wobec niej przez B. C. (1) praktykach mobingowych to zdaniem Sądu powódka jak i reprezentujący ją pełnomocnik wychodzili z założenia, że Sąd nie odsłucha dołączonych nagrań. Po pierwsze z nagrania tego wynika, że powódka miała pretensje do wszystkich osób tam zgromadzonych łącznie z dyrektorem M. S. (1). Oskarża swoich rozmówców o różne rzeczy, które rzekomo oni pod jej adresem wykonują, nie dopuszcza do głosu a wręcz przerywa i nie dopuszcza M. S. (1) do dokończenia swej wypowiedzi, wszyscy jej rozmówcy mówią spokojnym głosem, oprócz powódki, która jest bardzo mocno i słychać to z jej słów zdenerwowana, podekscytowana, zarzuca swym rozmówcom, że ją atakują, gdy tymczasem nic takiego nie ma miejsca. Rozmówcy są dla niej bardzo mili i podczas gdy powódka nie dopuszcza ich do głosu, cały czas nawiązuje do tego, że firma lekceważy jej uwagi i zalecenia, jako społecznego inspektora pracy, od 9 minuty 30 sekund nagrania to powódka praktycznie krzyczy na swych rozmówców, nie dopuszcza rozmówców, którzy próbują jej wytłumaczyć, co to jest mobbing, ona wie lepiej, ponadto nagranie jest przerywane w kulminacyjnym momencie rozmowy. Powódka w pozwie dalej wskazuje, że przełożony M. S. (1) szkaluje ją rozsyłając informacje, że nagrywa swoich rozmówców, gdy tymczasem powódka faktycznie nagrywa swych rozmówców, przypomina nawet o tym M. S. (1) w korespondencji mailowej, że rozmowa z nim była nagrywana. Podczas zeznań M. S. (1) potwierdził, że powódka wskazała, że nagrała kilka rozmów z nim telefonicznych nie informując go o tym. W tej sytuacji zarzut, że powiedział on komukolwiek o tym fakcie i że ma być to szkalowanie powódki jest nie tylko chybiony, ale wręcz naganny. Jeżeli chodzi o podnoszoną przez powódkę nieudolną próbę odwołania jej ze stanowiska społecznego inspektora pracy i gdzie wskazuje ona, że dokonać tego mieli pracownicy spółki a jednocześnie jej przełożeni, to z zeznań świadków zawnioskowanych również przez powódkę, wynika jednoznacznie, że pierwsza akcja z 2010 r. była spowodowana zmęczeniem współpracowników działaniami powódki, a drugą akcją zainicjował nie, kto inny jak Z. K. (1) ten sam, który zainicjował powołanie jej na to stanowisko. Jak wskazali świadkowie doszło do konfliktu między powódką a Z. K. (1) po 2010 roku. Nawet gdyby zainicjowano została próba odwołania jej z tego stanowiska przez pracowników pozwanej spółki to nie może to dziwić w świetle tego, że również do powołania powódki na to stanowisko doszło w nie do końca w jasnych i właściwych

okolicznościach gdzie wyboru tego przeprowadzono w sobotę gdzie znaczna część załogi nie pracuje. Powódka dalej wskazywała, że negatywne działania pracodawcy w stosunku do niej przybierały różnorodną formę, miały charakter działań długotrwałych powodujących u niej zaniżoną ocenę przydatności w zakresie powołanej funkcji, miało to na celu jej ponizanie, ośmieszanie w świetle ogółu opinii pracowników, ograniczono jej dostęp do internetu, maila służbowego czy telefonu, wytykano pomyłki, tymczasem ograniczenie dostępu do internetu, telefonu służbowego wynikało po pierwsze ze zmiany stanowiska, taki dostęp miała do środków komunikacji elektronicznej, jako sekretarka, asystent prezesa, ale nie miała już, jako fakturzystka, bo telefonów służbowych i dostępu do internetu nie miała żadna fakturzystka.

Powódka wskazywała, że wytykano jej najdrobniejsze pomyłki w obecności reszty pracowników. Po pierwsze wytykanie błędów pracownikowi nie jest nadużyciem prawa przez pracodawcę, a wręcz przeciwnie realizuje się tutaj prawo pracodawcy do nadzoru nad pracą pracownika, i wydawanie mu poleceń, trudno żeby powódka miała wytykane pomyłki nie przy reszcie pracowników skoro dział obsługi klienta mieścił się w jednym pomieszczeniu łącznie z nadzorującym ten dział kierownikiem. Najmniejsze przewinienia powódki wg niej spotykały się z karami porządkowymi, taka kara porządkowa miała miejsce jeden raz i wcale nie było to drobne przewinienie, ale bardzo duży błąd. Chodziło o nierzetelne wykonanie obowiązków gdzie powódka nie wydrukowała zamówionego towaru przez klienta, przez co klient nie otrzymał tego towaru w dniu, na który był on zamówiony, otrzymał towar dopiero kolejnego dnia, a kierowca, który dowiózł ten towar musiał zrobić to w dniu wolnym od pracy, co naraziło pracodawcę na koszty. Pracodawca bardzo dokładnie opisał to i w zawiadomieniu o wymierzeniu kary i w wyjaśnieniach do sprzeciwu powódki, przy tym trzeba wskazać, że kara upomnienia była bardzo niską karą za to przewinienie (k. 78-79).

Powódka wskazywała, że wysokość jej wynagrodzenia ulegała niejednokrotnie nieuzasadnionej zmianie, powódka w żaden sposób tych gołosłownych twierdzeń nie udowadnia, z jej akt osobowych wynika, że wszelkie zmiany wysokości wynagrodzenia miały miejsce w związku ze zmianą jej stanowiska pracy i co wynikało z wypowiedzeń zmieniających bądź porozumień, ponadto powódka po wybraniu jej społecznym inspektorem pracy nie mogła mieć zaniżonego wynagrodzenia, bo wówczas przysługiwało jej i tak prawo do dodatku wyrównawczego,

Powódka dalej wskazywała w pozwie, że zawiadomienie o ukaraniu ją karą zostało jej wręczone w obecności 3 kierowników, ale nie dziwi to Sądu i powódki też nie powinno to dziwić w świetle tego jak powódka zachowywała się w stosunku do swoich przełożonych, co wynika chociażby z nagrania przedłożonego przez powódkę. Przełożeni zaczęli się wręcz bać reakcji powódki, dlatego występowali zawsze ze świadkami by nie zarzucała im niewłaściwego zachowania. Powódka dalej wskazywała, że kolejnym elementem szkalowania jej było przetrzymanie jej w jej aktach osobowych wniosku przełożonej o ukaranie jej karą porządkową oraz zawiadomienie o karze porządkowej ponad jeden rok. Trudno nazwać to szkalowaniem skoro do akt osobowych nie mają dostępu osoby postronne a jak zostało to wyjaśnione nieznaczne przekroczenie terminu wynikało z niewłaściwej interpretacji przepisów przez kadry. Działania te nie mogły jak powódka wskazuje naruszać jej godności, czci, z uwagi na fakt, że nikt z osób postronnych o tym nie wiedział. Zresztą Sąd nie znajduje żadnego uzasadnienia w tym, że jakiś dokument jest w aktach osobowych pracownika i przez to narusza jego cześć i godność. Ze słów powódki wynika jednoznacznie, że każde działanie niezależnie czy to pracodawcy czy to osób postronnych, które w jakiś sposób łączy się z jej osobą jest wymierzone przeciwko niej, że jest nacechowana złą wolą, że narusza jej godność i cześć. Dalej powódka wskazała, że zachowania przełożonych wobec niej dzieliły się na takie, które wymierzone były w jej pozycje zawodową i tak kolejno przeniesienie jej na niższe stanowisko biurowe poniżej jej kwalifikacji wynika z tego, że powódka chciały dalej być asystentem prezesa, którego stanowiska już nie było od dłuższego czasu, powódka nie rozumie zdaniem Sądu, czym jest umowa o pracę i że pracodawca w sytuacji, kiedy stanowisko jest niepotrzebne ma prawo je zlikwidować a umowę z pracownikiem rozwiązać bądź też zaproponować inne pracownikowi a od pracownika zależy czy je przyjmie czy też nie.

Dalej powódka wskazywała, że jej prace organizowano w taki sposób by przebywała z kasjerka L. S. (1), która znęcając się nad nią psychicznie, nieustannie obrażającą i chowającą jej ważne dokumenty, zdaniem Sądu całkowicie niewiarygodne jest i potwierdzające przyjętą przez powódkę spiskową teorię, że wszyscy są przeciwko niej. Zdaniem Sądu niewiarygodne jest, że osoba pięćdziesięciokilkuletnia chowa przed inną osobą dokumenty, albo, że też świadek ta znęcała się nad nią psychicznie. Zdaniem Sądu było całkowicie odwrotnie, co wynika nie tylko jednoznacznie z

zeznań świadków, współpracowników powódki i L. S. (1), którzy zgodnie wskazali, że to powódka poniżała L. S. (1) powołując się na swoje wysokie wykształcenie względem jej, na wysokie umiejętności, że kazała do siebie mówić L. S. (1) per pani, potwierdza to pośrednio chociażby stanowisko powódki zawarte właśnie, o czym była mowa przed chwilą w pozwie, że przeniesiono ją na stanowisko biurowe najniższe, które było poniżej jej kwalifikacji, a wprost wynika z pisma powódki, skargi z dnia 3 grudnia 2010 roku (k. 40) gdzie to powódka używając niewybrednych słów skarży się, że L. S. (1) na nią napadła, powódka w swoim piśmie próbuje używając odpowiednich sformułowań opisać L. S. (1), jako osobę niezrównoważoną, gdy tymczasem sama używa słów typu: „wrzeszczała na mnie”, „nie pozwolę się obrażać”. Wielokrotnie wskazywała, że została przez nią napadnięta nie wyjaśniając bliżej, na czym ta napaść miałaby polegać, z upodobaniem używa sformułowania nie L. S. (1), ale „pani kasjerka krzyczała”, czy też „obrzuciła mnie krzykami”, chcąc w ten sposób podkreślić niskie stanowisko L. S. (1).

Żadnego znaczenia dla sprawy nie miała pierwsza opinia sporządzona przez biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii, którzy pominieli całkowicie tezę dowodową przedstawioną przez Sąd, ustalili wchodząc w kompetencje Sądu, że powódka poddawana była w pracy mobbingowi. Biegli w sposób niedopuszczalny odnieśli się do zarzutów pod adresem tejże opinii sporządzonej przez stronę pozwaną, co całkowicie zdyskredytowano jakiegokolwiek ustalenia poczynione w tej opinii. Biegli w sposób niedopuszczalny nie odpowiadając na pytania Sądu wskazali, że skoro był mobbing to będą o tym pisać, ocenili w sposób niedopuszczalny materiał dowodowy i wiarygodność świadków.

Jeżeli chodzi o drugi zespół biegłych tj. opinia psychiatry W. K. (1) i psychologa J. K. (1) to Sąd podzielił ustalenia zawarte w tejże opinii, biegli odpowiedzieli na pytania Sądu jak i też na wątpliwości sformułowane przez stronę pozwaną, wskazali, że stosunki panujące w pracy mogły mieć wpływ na jej zdrowie psychiczne, na podjęte przez nią leczenie i uszczerbek, jakiego doznała na zdrowiu, nie mniej jednak z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że to powódka ten stan rzeczy w miejscu pracy wywołała. I w tej opinii biegli sugerowali się wypowiedziami powódki, że była postrzegana jako bardzo dobry pracownik w poprzednich miejscach pracy, a żadnej takiej pewności nie dało postępowanie dowodowe. Co ważne również przed sądem powódka na te okoliczności podała referencje z 2004 r. i z miejsca pracy z lat 2010-2011, a przecież między 2004 r. a 2010, pracowała jeszcze w kilku miejscach.

Przedstawiona podstawa faktyczna roszczeń powódki może być analizowana w kilku kontekstach. Żaden z nich nie prowadzi jednak do ich uwzględnienia.

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 nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Aby dane działanie lub zachowanie mogło być zakwalifikowane jako mobbing, powinno charakteryzować się następującymi cechami:

- a) dotyczyć pracownika lub być skierowane przeciwko niemu,
- b) polegać na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika,
- c) wywoływać u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- d) powodować lub mieć na celu poniżenie albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (takie przesłanki wyróżnia np. B. Bury, Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu, MPPR. 2007, nr 2; M. Zych, Normatywna definicja mobbingu, MPPR. 2006, nr 4; A. Abramowska, M. Nałęcz, Prawna regulacja mobbingu, MPPR. 2004, nr 7; D. Dörre-Nowak, Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika, C.H.Beck, Warszawa 2005, s. 253).

Nie budzi również żadnych wątpliwości, że wymienione przesłanki muszą wystąpić łącznie, a brak którejkolwiek z nich eliminuje możliwość przypisania stosowania mobbingu (wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05,

OSNAPiUS 2006/21-22/ 321, wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNAPiUS 2008/1-2/12) oraz że ciężar ich wykazania spoczywa na pracowniku. Stąd też w przedmiotowej sprawie zbędne było analizowanie wszystkich wymienionych przesłanek, gdyż wystarczające było skupienie się na tych, które decydowały o niezasadności powództwa.

Zdaniem Sądu, w niniejszej sprawie nie została spełniona przesłanka mobbingu w postaci uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika. Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94<sup>(3)</sup> § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94<sup>(3)</sup> § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008/5-6/58). W literaturze i orzecznictwie podaje się szereg wskazań, jak należy rozumieć długotrwałość i uporczywość w rozumieniu art. 94<sup>(3)</sup> § 2 k.p. Wypowiedzi powyższe eliminują możliwość ujmowania w kategoriach mobbingu zachowań jednorazowych i krótkotrwałych (zob. np. M. Chakowski, Problem mobbingu w orzecznictwie sądów polskich, Monitor Prawa Pracy 2011, nr 2, s. 79-81; B. Bury, Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu, MPPR. 2007, nr 2; B. Cudowski, Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego, Monitor Prawa Pracy 2008, nr 10; zwłaszcza w zakresie krytyki wyroku Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 r., I PK 290/04, OSNP 2006/9-10/149).

Słusznie zauważono w judykaturze /patrz wyrok SA w Gdańsku z dnia 4.07.2013 r. w sprawie III APa 12/13 (LEX nr 1369288)/, że 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. Pojęcie zaś mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie całkowicie to stanowisko podziela.

Dodatkową przesłanką, która musi się ziszczyć by była mowa o odszkodowaniu za mobbing jest krzywda w postaci kwalifikowanego rozstroju zdrowia. / tak też judykatura patrz SA w Krakowie w sprawie III APa 23/12 w wyroku z 22.01.2013 r. (LEX nr 1280353), gdzie wskazał, że w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za doznaną na skutek mobbingu krzywdę konieczne jest nie tylko spełnienie wszystkich przesłanek określonych w art. 943 § 2 k.p. Aktualizuje się ono wyłącznie w razie udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym wypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też naruszenia dobra osobistego. Można dochodzić zadośćuczynienia nie tylko na skutek mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy, przy czym ciężar dowodu w zakresie związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz co do rozmiarów doznanej krzywdy spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Przy ustalaniu odpowiedzialności pracodawcy za mobbing istotne jest także, iż badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach./

Uregulowane w art.94<sup>3</sup> §4 k.p. roszczenie odszkodowawcze nie wchodziło w grę.

Nie spełniona została bowiem żadna z przesłanek określonych w wymienionym przepisie .

W ocenie Sądu, żadne z zachowań pozwanego/jego pracowników/ nie wypełniło dyspozycji art. 94<sup>3</sup> k.p..

Analizując zagadnienie odpowiedzialności odszkodowawczej należy mieć na względzie, iż uzależniona ona jest od wystąpienia trzech przesłanek:

- 1) zdarzenie, z którym ustawodawca łączy powstanie takiej odpowiedzialności;
- 2) powstanie szkody;
- 3) związek przyczynowy między zdarzeniem a szkodą.

W przedmiotowej sprawie nie miało miejsca uporczywe bądź długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, a jedynie pracownicy bronili się przed zrachowaniami powódki .

Nikt nie chciał wywoływać u niej zaniżonej ocenę przydatności zawodowej, a wręcz przeciwnie chodziło tylko o to by powódka wzięła się do swojej pracy przypisanej jej w umowie o pracę .

Żadne działania nie powodowały u powódki i nie miały na celu poniżenie albo ośmieszenie jej, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Powódka sama się izolowała , z uwagi na pełniona funkcje społecznego inspektora pracy , sam uważała że potrzebuje osobnego pomieszczenia do pracy . Praca u pozwanej , relacje ze współpracownikami nie wywołały u powódki zaniżonej oceny , wręcz przeciwnie twierdziła , że stanowisko jakie zajmuje jest poniżej jej wykształcenia i umiejętności , aplikowała na wyższe stanowiska .

W tym stanie rzeczy powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie i w całości na podstawie art. art.94<sup>3</sup> § 2, 3 i 4 k.p., w zw. art. 24§2 k.c. a contrario podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art.99 k.p.c. oraz na podstawie przepisu §11 ust.1 pkt 2 w związku z §6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz.U. z 2013, poz. 490 ze zm.).

Zasądzając na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego Sąd miał na względzie, iż powódka od początku wiedziała , że jej roszczenie jest niezasadne . Od początku postępowania budziło one zasadnicze wątpliwości, nie tylko od strony materialnoprawnej, ale również zwykłej logiki. To nie współpracownicy , ale powódka zachowywała się w stosunku do nich w sposób co najmniej naganny . Powódka przez cały proces nie dostrzegała tej okoliczności, przypisując z rozmysłem nieprawdziwe działania – działania z premedytacją skierowane przeciwko jej osobie przez inne osoby . Powódka korzystała z pomocy fachowego pełnomocnika . W tym stanie rzeczy Sąd uznał, że nie zachodziły jakiegokolwiek przesłanki, aby powódki nimi nie obciążać.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie III wyroku , po myśli art. 97 w zw. z art. 113 i z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 7 poz .44 ze zm. ) w zw. z art. 98 kpc .Według art. 97 w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Zgodnie z art. 113 tej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając na uwadze , że powódka przegrał spór , nie był podstaw by kosztami tymi obciążyć przeciwnika .

Powódka reprezentowana przez pełnomocnika procesowego w apelacji od powyższego wyroku zarzucała:

**1. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w konsekwencji również i naruszenie przepisów postępowania, które** miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 i 2 kpc i art. 328 § 2 kpc poprzez przekroczenie dyrektyw zasady swobody sędziowskiej w ocenie dowodów, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, w tym poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego poprzez wyprowadzenie wniosków z niego niewynikających i dokonanie jego oceny z pominięciem w/w zasad, czego pochodną stanowi bezpodstawne przyjęcie, a w konsekwencji również i błędne ustalenie, że:

- to charakter i osobowość powódki stanowiła źródło konfliktów u pozwanej i to

powódka swoimi działaniami doprowadziła do takich a nie innych stosunków

panujących w miejscu pracy, gdzie na skutek jej nieodpowiedzialnych działań

t

współpracownicy po kolei odsuwali się od niej jako od koleżanki z pracy,

- każda najmniejsza uwaga zwrócona jej czy to przez współpracowników czy to przełożoną powodowała kłótnie, które wywoływała powódka,
- powódka nie znosiła żadnych słów krytyki a wszelką krytykę pod swoim adresem uważała za niesprawiedliwą
- potrafiła nie mając żadnych ku temu podstaw zarzucać przełożonym mobbing,
- powódka była bardzo zaangażowana w pracę społecznego inspektora pracy, co odbijało się na wykonywaniu przez nią obowiązków w ramach stosunku pracy,
- powódka potrafiła robić zdjęcia przepełnionym śmieciami koszom i zdjęcia te rozsyłać do innych działów,
- to powódka była złośliwa w stosunku do współpracowników, kłótniwa, nieprzyjmująca żadnej racjonalnej krytyki pod adresem swojej osoby,
- żadne działania nie powodowały u powódki i nie miały na celu poniżenia albo ośmieszenia jej, izolowania jej lub wyeliminowania z zespołu pracowników, ponieważ to powódka sama się izolowała,

a co przy prawidłowym zastosowaniu zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania doprowadziłoby Sąd I instancji do odmiennych wniosków w tym zakresie niż przyjęte za podstawę ustalonego w sprawie stanu faktycznego,

**2) naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 §1 w zw. z art. 227 kpc** poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w celu ustalenia faktów mających istotne znaczenie dla sprawy, tj. odmówienia mocy dowodowej zeznaniom przesłuchanej powódki, oraz świadkom strony powodowej, m.in. T. O. (1), E. M. (1), K. R. (1), T. R. (1), W. D. (1), A. J. (1), E. S. (1), M. K. (1), M. D. (1) przy jednoczesnym przyznaniu waloru wiarygodności zeznaniom M. S. (1), B. C. (1), W. W. (1), I. L. (1), Z. K. (1), M. B. (1), N. P. (1), T. S. (1), K. N. (1), L. S. (1), w sytuacji gdy zeznania świadków przedstawionych przez powódkę wzajemnie się uzupełniają i są ze sobą spójne, a co przy prawidłowym zastosowaniu zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania doprowadziłoby Sąd I instancji do odmiennych wniosków w tym zakresie niż przyjęte za podstawę ustalonego w sprawie stanu faktycznego,

- 3) naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 232 zd. 2 kpc w zw. z art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP poprzez dopuszczenie dowodu z zeznań świadków T. S. (1) oraz W. G. (1) z urzędu, co skutkowało naruszeniem zasady równowagi stron procesu reprezentowanych przez fachowych pełnomocników, naruszeniem ponadto zasady równego traktowania stron procesu, zasady kontradiktoryjności

i prawa do bezstronnego Sądu, które to naruszenia polegały na nieuzasadnionej wyjątkowymi okolicznościami inicjatywie dowodowej Sądu, nie popartej szczególnie uzasadnionymi przyczynami dla podjęcia tejże inicjatywy z urzędu niezgodnej z celem i zasadami procesu,

4) naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 232 kpc w zw. z art. 227 kpc w zw. z art. 6 kc poprzez przyjęcie, że powódka nie wywiązała się z obowiązku udowodnienia okoliczności, z których wywodzi skutki prawne, tj. nie wykazała żadnej z przesłanek mobbingu, podczas gdy z całokształtu

materiału zgromadzonego w sprawie wynika, iż spełnione zostały wszelkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanej spółki począwszy od zdarzenia, poprzez szkodę a na związku przyczynowym pomiędzy nimi kończąc,

5) naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 278 § 1 kpc w zw. z art. 227 kpc poprzez pominięcie w procesie dokonywania ustaleń faktycznych treści specjalistycznych opinii biegłych złożonych w aktach sprawy w sytuacji, gdy opinie te jako zupełne, spójne z materiałem dowodowym i nie budzące zastrzeżeń winny stanowić podstawę wystarczającą do poczynienia na ich kanwie ustaleń faktycznych w sprawie.

Powołując się na przedstawione zarzuty, w oparciu o treść art. 386 § 1 kpc wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty poprzez uwzględnienie powództwa w całości zasądzać od pozwanej na rzecz powódki kwotę 50.000 zł wraz z należnymi powódce odsetkami,

2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wedle norm przepisanych prawem za obie instancje.

Ewentualnie, na wypadek uznania przez Sąd, że Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy, bądź, że zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, wniosła o uchylenie w całości wyroku, oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji wraz z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia co do kosztów postępowania apelacyjnego.

Pozwana reprezentowana przez pełnomocnika procesowego w odpowiedzi na apelację powódki wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów za I i II instancję z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia i rozważania poczynione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku oraz przyjmuje je za własne co oznacza, że nie zachodzi konieczność ich szczegółowego powtarzania (por. wyrok 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 577829, z 08.10.1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999, nr 3, poz. 60).

W ocenie Sądu Okręgowego 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 formalizowaniu 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 kpc 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 Rejonowy wszechstronnie rozważył bowiem cały materiał dowodowy i wysnuł z niego prawidłowe wnioski, szczegółowo uzasadniając stan faktyczny i dokonując dogłębnej analizy zebranego materiału dowodowego, jaki zaoferowały mu strony.

W orzecznictwie powszechnie przyjmuje się, że dla skuteczności zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 kpc niezbędne jest wykazanie – przy użyciu argumentów jurydycznych – 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 zaprezentowane 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 Rejonowy przeprowadził bardzo skrupulatne postępowanie dowodowe i dokonał rzeczowej analizy poszczególnych dowodów. Znamienne są zwłaszcza analizy i konfrontacje osobowych środków dowodów zaoferowanych przez powódkę z oświadczeniami tych osób złożonymi na piśmie do akt sprawy.

Świadkowie przedstawieni przez powódkę to kierowcy – konwojenci, którzy w miejscu pracy powódki przebywali najwyżej kilka minut dziennie a informacje o złym traktowaniu powódki czerpali z jej wypowiedzi. Widzieli powódkę roztrzęsioną, że płakała, ale nie byli świadkami tego, dlaczego doszło do takiej sytuacji, czy był jakiś spór i kto go rozpoczął. Ponadto świadkowie ci utracili pracę. Tylko E. M. (1) pracowała w DOK, ale z jej zeznań wyraźnie wynika, że została skrzywdzona przez pozwaną w związku ze zwolnieniem jej z pracy.

Oświadczenie złożone na piśmie przez J. R. (1), T. O. (1), E. M. (1), K. R. (1) świadczą o tym, że świadkowie ci nie znali zakresu obowiązków powódki. Bardzo dobrze oceniają powódkę jako Społecznego Inspektora Pracy. Jednakże powódka przez pracodawcę podlegała ocenie za sposób wykonywania obowiązków przypisanych do jej stanowiska.

Również świadek T. R. (1) nie miał możliwości być obecnym i obserwować sposób wykonywania przez powódkę, ponieważ pracował w B..

Do T. przyjeżdżał może raz w tygodniu na krótko. Zatem i ten świadek informacje o stosunkach powódki z pracownikami w tym w szczególności z C., czy W. czerpał od powódki.

Podobnie – trafnie – Sąd Rejonowy ocenił zeznania świadka E. S. (1), pracującej w B. od 2009 r., zaś świadek K. (...) informacje na temat stosunków w DOK czerpał ze słyszenia. Nigdy nie był świadkiem niewłaściwych zachowań pracowników wobec powódki.

Tak samo świadek A. J. (1) informacje na temat powódki czerpał od powódki, nie weryfikował ich, gdyż w żaden sposób nie mógł tego uczynić.

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 kp mobbing oznacza działanie lub zachowanie 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 Okręgowego zgromadzony materiał dowodowy nie pozwalał na przyjęcie, że przełożeni powódki swoje działania i zachowania skierowali 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 oświadczenie powódki, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Przełożeni powódki zgłaszali uwagi krytyczne w zakresie wykonywania obowiązków przez powódkę. Powódka sama przyznała w sprawie, że była krytykowana przez swoich przełożonych, negowano jej kompetencje, wytykano najdrobniejsze pomyłki w obecności reszty pracowników, a „najmniejsze przewinienia powódki spotykały się z karami porządkowymi”. Powyższe obiektywnie wynika z analizy materiału dowodowego, że powódka bardzo doskonale radziła sobie z obowiązkami wykonując obowiązki asystenta prezesa, starszego referenta do spraw administracyjnych. Dalsze zmiany organizacyjne w pozwanej spowodowały zmiany w strukturze organizacyjnej i od 2009 r. powódce w drodze wypowiedzenia zmieniającego z dnia 5 stycznia 2010 r. zaproponowano stanowisko specjalisty do spraw obsługi klienta. Odwołanie powódki od tego wypowiedzenia dot. warunków pracy zostało przez sąd pracy oddalone. W związku ze zmianą stanowiska, zmieniło się miejsce pracy powódki i trafiła do DOK do ogólnej sali. Powódka utraciła wówczas prawo do korzystania z telefonu służbowego, komórkowego, oddzielnego gabinetu i konta internetowego.

Od 10 kwietnia 2009 r. powódka pełniła też role Społecznego Inspektora Pracy.

Powódka będąc niezadowolona z miejsca pracy, braku telefonu, konta internetowego, które jej zdaniem były niezbędne dla pełnienia funkcji Społecznego Inspektora Pracy interweniowała w związkach zawodowych i ostatecznie otrzymała telefon komórkowy, konto internetowe, i „możliwie” wydzielone miejsce pracy.

Wykonując pracę w DOK – powódka faktycznie wykonywała obowiązki fakturzystki i popełniała błędy. Kierowane pod adresem powódki uwagi dotyczyły poprawności wykonywania przez nią powierzonych zadań i z pewnością miały na celu wskazanie uchybień oraz ich wyeliminowanie w przyszłości. Proces pracy powódki oparty był łańcuchem współzależności i praca jednej osoby warunkuje poprawność wykonania przydzielonych zadań przez innych pracowników. Rolą zaś przełożonych jest wskazywanie błędów popełnionych przez podwładnych i sygnalizowanie ich od razu po ich stwierdzeniu co ma zapobiec ich powtarzaniu.

Trudno zatem w konstruktywnej krytyce wyrażonej w odniesieniu do sposobu wykonania przez powódkę pracy, nawet w obecności innych pracowników, upatrywać się cech dręczenia i poniżania.

Krytyka jakości wykonywanej przez powódkę pracy miała swoje uzasadnienie, co wykazało obszerne postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd Rejonowy.

Pracodawca analizował sposób wykonywania pracy przez powódkę i stwierdził, że powódka popełniała błędy. Były to błędy drobne ale i bardzo poważne np. nie wydrukowała powódka zamówienia i klient nie otrzymał towaru, błędny adres, mniejsza niż zamówiona ilość towaru. To spowodowało, że raz R. G. (1) – w niewybredny sposób skomentował takie okoliczności.

Zgromadzony materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że powódka jest osobą wrażliwą a przy tym nie znoszącą krytyki i przeświadczoną o wysokim poziomie wykonywanych przez nią czynności. Argumenty przeciwne – zwracanie uwagi na błędy są przez nią odbierane jako atak i próbę poniżenia. Zwracanie uwagi na błędy prowadziły do tego, że powódka gniewała się, doprowadzały też do kłótni.

Rację ma pozwana, że powódka nie dopuszcza do siebie myśli, iż rzeczywiście jej działania mogły nie spełniać oczekiwań przełożonych.

Znamienne jest w tej kwestii pismo z dnia 11 maja 2010 r. C. O. (1), ówczesnego Regionalnego Dyrektora Sprzedaży i Dystrybucji, który podkreślał: „ w kontekście podnoszonym przez Panią wielokrotnie argumentu o Pani wysokich kompetencjach jak również paroletniej znajomości organizacji osobiście nie znajduje okoliczności łagodzących nałożenia kary dyscyplinarnej. Nie jest Pani świeżo zatrudnioną osobą z krótkim stażem w firmie, ale pracownikiem wykształconym (tak przynajmniej wynika z dostarczaną przez Panią dokumentów) i doświadczonym (pare lat stażu), który w pracy na poprzednim stanowisku miał bardzo szerokie możliwości poznania organizacji i specyfiki jej pracy w poszczególnych działach, także Dziale Obsługi Klienta. Tym bardziej nie wydaje mi się, aby tak łatwo, jak Pani to czyni w swoim piśmie można usprawiedliwić swoje błędy”.

Należy podkreślić, że powódka swoje roszczenie wywodziła ze stosowania wobec niej mobbingu. Tym samym zarzucane przez powódkę działania wobec niej musiały mieć charakter uporczywy i długotrwały i musiały zmierzać do wywołania u powódki odczucia poniżenia i ośmieszenia, izolowania jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W ocenie Sądu Okręgowego ocena zebranego materiału dowodowego nie wskazuje aby działania pozwanej tj.: zmiana powódce stanowiska, miejsca pracy, zakresu obowiązków, pozbawienie telefonu komórkowego, konta internetowego, czy też zwracanie uwagi na popełniane błędy miały na celu poniżenie czy ośmieszenie powódki, izolowanie czy też wywołanie zaniżonej oceny przydatności zawodowej.

Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, że powódka nie była osobą zastraszaną i nie miała zaniżonej wartości na skutek zwracania jej uwagi na błędy.

Z materiału dowodowego wynika, że powódka w sposób bardzo dobry wywiązywała się z obowiązków Społecznego Inspektora Pracy. Reagowała na różne kwestie dotyczące pracowników. Pisała pismo do pracowników jej zdaniem przełożonych a w przypadku braku odpowiedzi informowała o tym Państwową Inspekcję Pracy. Z odpowiedzi PiP wynika, że nie zawsze pisma jako SIP kierowała do właściwych osób.

O tym, że powódka nie miała poczucia zaniżonej wartości świadczy to, że w czasie zatrudnienia u pozwanej dodatkowo była zatrudniona na ¼ etatu jako st. inspektor bhp u A. J. (1)– gdzie wykonywała kontrole w zakładach pracy, kursy bhp organizowane dla Społecznych Inspektorów Pracy a nadto zgłosiła aplikacje na wolne stanowisko w pozwanej – specjalisty bhp. W związku z brakiem odpowiedzi wystosowała obszernie pismo domagając się zajęcia stanowiska.

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.Jankowski, 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> kp).

Wszystkie przesłanki mobbingu, o których mowa w art. 94<sup>(3)</sup> § 2 kpc muszą wystąpić łącznie. Zgodnie z ogólnymi regułami ciężaru dowodzenia (art. 6 kpc w zw. z art. 300 kp), ciężar dowodu w zakresie wykazania tych przesłanek spoczywa na pracowniku (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 05.12.2006 r., IIPK 112/06, LEX nr 290991 z dnia 05.10.2007 r., IIPK 31/07, LEX nr 328055). Dopiero wykazanie przez pracownika takich okoliczności pozwala na przrzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzania dowodu przeciwnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24.05.2005 r., IIPK 33/05, LEX nr 1848961; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 06.12.2005 r., IIPK 94/05, LEX nr 184959 oraz z dnia 05.10.2007 r., IIPK 31/07, LEX nr 328055).

Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności mobbingowej. Uznanie określonego zachowania w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 kp 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 kp (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 07.05.2009 r. III PK 2/09,, LEX 510981 i z dnia 16.03.2010 r., IPK 203/09, LEX 920591).

Tym samym ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogłyby doprowadzić do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżania, ośmieszenia, izolowania bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (poz. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19.03.2012 r., II PK 303/11. LEX nr 1214581).

Sąd II instancji podzielił 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 kp) 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 kp. 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 redakcją u. Jackowiak, Gdańsk 2004, wyd. IV, Komentarz do art 94<sup>(3)</sup> kp).

Przenosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy, wskazać należy, że Sąd I instancji dokonał oceny zeznań świadków w granicach dyspozycji art. 233 § 1 kpc). Zeznania świadków T. O., E. M., K. R., J. R. (1), T. R. (1), A. J. (1), E. S. (1) opierały się na informacjach zasłyszanych od powódki, a części z tych świadków przedstawiła niechęć do pozwanej z uwagi na utratę miejsca pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, ocena zeznań tych osób dokonana przez Sąd Rejonowy, w świetle pozostałego materiału dowodowego (zwłaszcza zeznań powódki i pozostałych świadków), a także w świetle zasad doświadczenia życiowego, była prawidłowa.

Sąd Rejonowy władny był oprzeć swoje ustalenia na zeznaniach świadków: M. S. (1), B. C. (1), W. W. (1), I. L. (1), Z. K. (1), M. B. (1), N. P. (1), K. N. (1), T. S. (1), J. M. (1), P. S. (1), którzy nie dostrzegli stosowania wobec powódki mobbingu.

Zeznania tych świadków cechowały się obiektywizmem, nie mieli oni uprzedzeń do powódki. Świadkowie ci nie potwierdzili aby wobec powódki stosowano zachowania o charakterze mobbingowym.

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 dokonana zupełnie wyjątkowo, w ramach jednoznacznej wymowy materiału dowodowego z zeznań świadków i przesłuchania stron oraz oczywistej błędności oceny tegoż materiału (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1993 r., IIIC ZP 59/98, OSNC z 1999 r., z.7-8, poz. 124 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2003 r., IV CK 183/02, LEX nr 164006).

Za chybiony należy również uznać zarzut naruszenia art. 232 kpc. Przewidziana w zd. 2 art. 232 możliwość dopuszczenia dowodu niewykazanego przez strony jest prawem, a nie obowiązkiem sądu (uchwała SN z 19 maja 2000 r., IIICZP 4/2000, OSNC 2000, nr 11, poz. 195, LexisNexis nr 344800) i ma charakter dyskrecjonalnej czynności podejmowanej przez sąd z urzędu. Przepis ten ma na celu zapewnienie sądowi możliwości wydania prawidłowego rozstrzygnięcia, a nie zastąpienie inicjatywy stron w tym względzie. Sąd I instancji podjął zatem wszystkie działania mające na celu wszechstronne wyjaśnienie okoliczności sprawy i trudno czynić zarzut z tego, iż Sąd dąży do poznania prawdy i wykrycia wszystkich okoliczności mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 278 § 1 kpc w zw. z art. 227 kpc poprzez pominięcie w procesie dokonania ustaleń faktycznych treści specjalistycznych opinii biegłych złożonych do akt sprawy, w sytuacji gdy opinie te były zupełne, spójne z materiałem dowodowym, jako nie budząca zastrzeżeń winy stanowić podstawę wystarczającą do przywrócenia na ich kanwie ustaleń faktycznych w sprawie.

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

Skoro, zgodnie ze stanowiskiem apelującej opinie biegłych miały dotyczyć związku przyczynowego pomiędzy działaniami mającymi charakter mobbingu ze strony pracowników pozwanej względem powódki a stanem zdrowia powódki, to w pierwszej kolejności wymagało ustalenia, czy pracownicy pozwanej dopuścili się działań mających charakter mobbingu. Skoro – w ocenie Sądu Rejonowego – a ocenę tę akceptuje Sąd Okręgowy – pracownicy pozwanej nie dopuścili się wobec powódki działań mobbingowych, to tym samym nie było podstaw do dopuszczenia dowodu z opinii biegłych lekarzy sądowych na okoliczności wskazane przez apelującą, gdyż to nie do biegłego należy ocena,

czy określone działania pracowników pozwanej miały charakter mobbingu, lecz do Sądu rozpoznającego sprawę, gdyż okoliczność ta ma charakter prawny i nie należy do kompetencji biegłego lekarza.

Uwzględniając poczynione wyżej rozważania Sąd Okręgowy uznał apelację za nieuzasadnioną i na podstawie art. 385 kpc orzekł, jak w sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli art. 102 kpc.

Stosownie do art. 102 kpc w przypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów, albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W judykaturze Sadu Najwyższego podkreśla się jednolicie, że przepis ten urzeczywistnia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasad odpowiedzialności za wynik procesu. Z tego względu stanowi rozwiązanie szczególne, niepodlegające wykładni rozszerzającej, wykluczające stosowanie wszelkich uogólnień i wymagające do swojego zastosowania wystąpienie wyjątkowych okoliczności. Nieskonkretyzowanie w nim przez ustawodawcę „wypadków szczególnie uzasadnionych” oznacza to, że to Sądowi rozstrzygającemu sprawę została pozostawiona ocena, czy całokształt okoliczności pozwala na uznanie, że zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek, przemawiający za nieobciążeniem strony przegrywającej spór kosztami procesu w całości lub w części. W konsekwencji sposób skorzystania z art. 102 kpc jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu rozpoznającego sprawę i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępianie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór. Skomplikowany charakter sprawy, sytuacja życiowa, majątkowa, zdrowotna, osobista strony, należy do okoliczności uzasadniających odstępianie od zasady wyrażonej w art. 98 § 1 kpc. Dokonując tej oceny Sąd orzekający winien kierować się własnym poczuciem sprawiedliwości, a podważenie oceny tego Sądu wymaga wykazania, że jest ona wadliwa (por. wyroki z dnia 19 maja 2006 r., IIICK 221/05, LEX 439151 i z dnia 3 lutego 2010 r., IIPK 192/09, LEX nr 584735 oraz postanowienia z dnia 20 grudnia 1973 r., IICZ 210/73, LEX nr 7366 i z dnia 18 października 2010 r., IPZ 15/10, niepublikowane).

Sąd Okręgowy uznał, że niniejsza sprawa o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu należy do spraw o skomplikowanym charakterze i to zarówno pod względem prawnym jak i faktycznym z uwagi na podnoszone przez obie strony różne okoliczności.

Nadto powódka z uwagi na swoją wrażliwość była subiektywnie przekonana o zasadności swoich roszczeń. Oceny tej nie zmienia to, że występowała w postępowaniu przed Sądem pierwszej i drugiej instancji z pełnomocnikiem procesowym.

Wszystkie te okoliczności stanowiły usprawiedliwioną przyczynę zastosowania art. 102 kpc.

/-/SSO Joanna Janiszewska-Ziołek /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.) /-/SSO Małgorzata Maleszka