

Sygn. akt III APa 74/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2018 r.

### **Sąd Apelacyjny w Katowicach**

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Marek Procek (spr.)
Sędziowie	SSA Jolanta Pietrzak SSA Tadeusz Szweda
Protokolant	Elżbieta Szewczyk

po rozpoznaniu w dniu 1 lutego 2018r. w Katowicach

sprawy z powództwa B. O.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka z o. o. w G.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji B. O.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach

z dnia 30 marca 2017r. sygn. akt VIII P 22/15

1. **oddala apelację;**

2. **przyznaje od Skarbu Państwa (Sądu Okręgowego w Gliwicach) na rzecz adwokata M. Ł. (Kancelaria Adwokacka w G.) kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) podwyższony o stawkę podatku od towarów i usług przewidzianą dla tych czynności, tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce B. O. z urzędu w postępowaniu apelacyjnym.**

3. **odstępuje od obciążania powódki kosztami procesu w postępowaniu apelacyjnym**

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA T.Szweda

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III APa 74/17

## UZASADNIENIE

Powódka B. O. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwoty 200.000 zł tytułem, określonego w art. 94<sup>3</sup> k.p., zadośćuczynienia za mobbing w miejscu pracy.

Uzasadniając powyższe żądanie, powódka podała, że dwukrotnie była zatrudniona u pozwanego: od marca 1989r. do 30 września 2010r. oraz po przywróceniu do pracy od 20 sierpnia 2012r. do 31 lipca 2013r. Początkowo pracowała jako z-ca kierownika Działu (...) Od początku pracy przełożonym powódki był Z. B. (1)

i przez cały okres pracy nigdy nikt, w tym w szczególności również Prezes H. B., nie mieli zastrzeżeń do wykonywanych przez nią obowiązków. Przeciwnie, powódka była wyróżniana i nagradzana. W czerwcu 2008r. przełożonym powódki został K. K., który szybko zaczął atakować powódkę, naruszając jej godność osobistą, nie pozwalając na wyrażanie opinii, a w konsekwencji zwalniając powódkę.

Po przywróceniu powódki do pracy od 20 sierpnia 2012r., wobec powódki zostały wprowadzone następujące kategorie zachowań:

- świadomie i celowo przydzielano obowiązki powyżej kwalifikacji zawodowych, niewykonalne dla powódki,
- wydawano polecenia tylko na piśmie, odmawiano kontaktu wprost,
- stosowano ograniczenia czasowe,
- izolowano powódkę wewnątrz i na zewnątrz zakładu,
- udzielono powódce reprimendy za udział w szkoleniu antymobbingowym organizowanym dnia 22 kwietnia 2013r.,
- przyczyniono się do ponoszenia kosztów w celu zaszkodzenia,
- skierowano sprawy o zapłatę do Sądu,
- przerywano pracę i zarzucano innymi pracami,
- skracano termin wykonywania poleceń, tak, aby zadanie stało się niewykonalne,
- stosowano niejasne kryteria oceny wykonywanej pracy, co wykorzystano do zwolnienia powódki z pracy,
- zlecano prace bezcelowe i bezzasadne,
- podjęto działania niezgodne z prawem, tj. wycięto część dokumentacji Modernizacja(...) B. i O. część elektryczna,
- odmówiono udziału w szkoleniach,
- blokowano dostępu do materiałów niezbędnych do wykonania polecenia,
- drobiazgowo rozliczano czas pracy,
- zastraszano, krzyczano, poniżano,
- przypisano, jako jedynej w firmie, specjalnie dobrane stanowisko pracy, poniżające godność i niezgodne z wymogami BHP,
- okazano brak woli i odmówiono rozwiązania konfliktu ze strony pracodawcy, a w konsekwencji dwukrotnie wypowiedziano umowy o pracę.

W wyniku opisanych wyżej działań, powódka doznała długoletniego, ciężkiego rozstroju zdrowia, dwukrotnie została wyeliminowana z zespołu pracowniczego, zaś postępowanie pracodawcy powodowało u niej odczucie zawodowej bezwartości, była poniżana, zastraszana do granic omdlenia, trzęsła się ze strachu. Zachowania mobbingowe pozwanego, skutkowały u powódki rozstrojem zdrowia i utratą pracy w wieku 55 lat, co stanowi wyjątkową krzywdę, po 25 latach nienagannej pracy. Wysokość zadośćuczynienia powódka uzasadniła wyjątkową agresją stosowaną wobec niej, dużym rozstrojem zdrowia oraz koniecznością dalszego leczenia i niemożnością podjęcia pracy zarobkowej.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego, przecząc, jakoby miała stosować wobec powódki wskazane przez nią zachowania dyskryminujące, czy też takie, które mieściłyby się w kategorii szeroko pojętego mobbingu. Według strony pozwanej, wszystkie wskazane przez powódkę kategorie działań albo nie miały miejsca, bądź są nieprawdziwe, albo powódka je zbyt subiektywnie i niesprawiedliwie ocenia.

***Wyrokiem z dnia 30 marca 2017r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach w punkcie 1 oddalił powództwo, w punkcie 2 odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu, zaś w punkcie 3 orzekł o kosztach pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.***

Sąd Okręgowy ustalił, iż powódka B. O. ukończyła Wydział (...) Politechniki (...) o specjalności automatyka i metrologia elektryczna oraz jest mgr. inż. elektrykiem. Została zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 marca 1989r., początkowo na stanowisku zastępcy kierownika Działu (...), a od 1 stycznia 1995r. na stanowisku kierownika Działu (...) Jako kierownik Działu (...) pracowała do 2008r., otrzymując w ostatnim okresie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.200 zł brutto miesięcznie. Powódka postrzegana była jako rzetelny pracownik, o wysokich kwalifikacjach. W tym czasie jej przełożonym był Z. B. (1), który był dyrektorem technicznym, a potem wiceprezesem Zarządu. Współpraca między nimi układała się dobrze i Z. B. (1) był zadowolony z pracy powódki. W 2008r. Z. B. (1) przeszedł na emeryturę.

W 2008r. w pozwanej spółce nastąpiły zmiany organizacyjne i zatwierdzono nowy schemat organizacyjny.

W dniu 15 lipca 2009r. strony zawarły porozumienie zmieniające, w ramach którego, począwszy od dnia 1 sierpnia 2009r., dotychczasowe warunki umowy o pracę z kierownika zmieniono na stanowisko pracy specjalisty w Dziale (...), z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4.000 zł brutto miesięcznie.

W styczniu 2009r. bezpośrednim przełożonym powódki został K. K.. Wcześniej K. K. i powódka pozostawali na stopie koleżeńskiej. Razem brali udział w naradach i szkoleniach. Na polecenie K. K. powódka została kierownikiem Działu (...) Od czasu kiedy K. K. został przełożonym powódki ich relacje uległy pogorszeniu. Przeniesienie ze stanowiska kierowniczego na stanowisko specjalisty powódka odczuła jako degradację.

K. K. był wymagającym przełożonym. Z wykształcenia jest elektrykiem. Powódka z kolei poddawała w wątpliwość zasadność powierzonych jej zadań. Dyskutowała z poleceniami. Uwagi odnoszące się do wykonywanych zadań powódka odbierała jako krytykę jej osoby. K. K., wydając polecenia, upewniał się czy powódka je rozumie. Potem okazywało się, że powódka źle je wykonywała. Powódka uczestniczyła w cotygodniowych naradach. K. K. w obecności innych osób nie odnosił się w sposób niegrzeczny wobec powódki, nie deprecjonował jej.

W spotkaniach, w których uczestniczyła powódka, K. K. nie odnosił się osobiście do powódki, a omawiał pracę podległych sobie pracowników, w tym pracę powódki. Jego uwagi wielokrotnie odnosiły się do pracy powódki, z której nie był zadowolony, bowiem wykonując zadania, powódka popełniała błędy. Na takiej naradzie padły słowa: „ogarnij się i weź się do pracy”, były one skierowane do powódki w kontekście źle wykonanego zadania. Na spotkaniach K. K. rozliczał pracowników z zadań i jego uwagi dotyczyły wykonania zadań. Inne uwagi kierował do pracowników na osobności.

Sąd Okręgowy ustalił, iż pozwana sprzedaje zieloną energię. W związku ze zmianami w prawie dotyczącym podatku akcyzowego, pozwana uzyskała z Izby Celnej informację, z której wynikało, że firma musi odprowadzać podatek akcyzowy od wytwarzanego prądu. Izba Celna wprost wskazała, że należy zapłacić akcyzę. Pozwana miała kilka dni żeby się do tego przygotować. Powódka zajęła stanowisko, że pozwana nie musi płacić akcyzy. Powódka miała obowiązek wyliczyć energię, od której należy płacić akcyzę, nie była jednak w stanie sprostać temu zadaniu i przekazano je innemu pracownikowi. Brak opłacenia akcyzy skutkowało negatywnie dla pozwanej, gdyż musiałaby płacić kary.

W kwietniu 2009r. firma zorganizowała szkolenie dotyczące podatku akcyzowego, na które skierowano powódkę. Powódka brała udział w tym szkoleniu. Odnośnie wniosku pracownika o szkolenie obowiązuje droga służbowa. Wniosek powinien zaakceptować przełożony. Powódka składała wnioski z pominięciem drogi służbowej.

Przy kolejnej zmianie organizacyjnej, w okresie od 1 sierpnia 2009r. powódka została skierowana do pracy w Dziale (...) podległym wówczas dyrektorowi operacyjnemu T. B.. Przełożonym powódki był J. B., który był z nią spokrewniony. Przełożonym J. B.

i kierownikiem działu był K. J. (1). W tym czasie zdarzało się, że powódka sprzątała pomieszczenie biurowe lub parzyła kawę.

W styczniu 2010r. powołano zespół d/s(...) Powódka była członkiem tego zespołu. Powódka dostała polecenie przygotowania wykresu Ganta, będącego harmonogramem. Polecenie dotyczyło przygotowania harmonogramu, o której godzinie w konkretnym dniu samochód przyjedzie na daną pompownię i ją wyczyści. Powódka uznała zadanie za przekraczające jej kompetencję. Nie uściśliła początkowo na czym polega zadanie. Ostatecznie zadanie wykonała.

W dniu 20 stycznia 2010r. dyrektor operacyjny T. B. zwrócił się do zarządu pozwanej Spółki z prośbą o likwidację stanowiska pracy powódki w Dziale (...). W uzasadnieniu wskazał, iż w wyniku analizy pracy działu stanowisko powódki okazało się zbędne, a praca wykonywana przez powódkę może być z powodzeniem wykonywana przez pozostałych pracowników, co nie spowoduje nadmiernego obciążenia ich obowiązkami. Wskazał także, że uwzględnienie wniosku zapewni optymalizację zatrudnienia w dziale, a także pozwoli na redukcję kosztów działu. T. B. wytypował powódkę do zwolnienia.

Uchwałą z dnia 27 stycznia 2010r., nr (...) Zarząd pozwanej zlikwidował stanowisko pracy specjalisty w Dziale (...)

W tym samym dniu Zarząd pozwanej zwrócił się do związku zawodowego (...), którego powódka była członkiem, z pismem w sprawie zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę, wskazując przyczynę wypowiedzenia. Komisja zakładowa związku wniosła o rozpatrzenie zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę oraz o możliwość przeniesienia powódki na inne stanowisko pracy.

W okresie od stycznia 2010r. do 2 sierpnia 2010r. powódka korzystała z urlopu oraz zwolnienia lekarskiego.

W dniu 3 sierpnia 2010r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę

z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy powódki. Wskazała, iż powodem likwidacji stanowiska jest brak ekonomicznego uzasadnienia utrzymywania tego stanowiska pracy z uwagi na fakt, że prace wykonywane na tym stanowisku mogą z powodzeniem być wykonywane przez pozostałych pracowników działu bez nadmiernego obciążania ich obowiązkami, co spowoduje optymalizację zatrudnienia w dziale i pozwoli zredukować koszty. W tym samym dniu pozwana pisemnie zaproponowała powódce wykorzystanie w okresie wypowiedzenia należnego jej urlopu wypoczynkowego oraz zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia za okres od 2 września 2010r. do 30 września 2010r.

W następstwie złożonego przez powódkę odwołania od przedstawionego wypowiedzenia, wyrokiem z dnia 26 stycznia 2012r. (sygn. akt IV P 477/10)

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Gliwicach zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 13.200 zł tytułem odszkodowania, natomiast w zakresie dotyczącym roszczenia

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, powództwo oddalił. Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki, co do zasady zasługuje

na uwzględnienie, bowiem pozwana, wypowiadając powódce umowę o pracę,

nie kierowała się żadnymi kryteriami doboru pracowników do zwolnienia. Sąd Rejonowy ustalił, iż w okresie zatrudnienia powódki na stanowisku specjalisty w pozwanej Spółce, poza powódką, było jeszcze zatrudnionych 18 innych osób w różnych działach, z różnym ogólnym stażem pracy, zakładowym stażem pracy oraz z różnym wykształceniem. Dobierając powódkę do zwolnienia, przedstawiciel pozwanej nie analizował jej sytuacji na tle innych pracowników zatrudnionych u pozwanej na stanowisku specjalisty. Z uwagi na konflikt istniejący pomiędzy powódką, a współpracownikami, Sąd Rejonowy uznał niecelowość przywrócenia powódki do pracy i orzekł o odszkodowaniu.

W wyniku apelacji obu stron, wyrokiem z dnia 9 sierpnia 2012r. (sygn. akt

VIII Pa 86/12) Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 26 stycznia 2012r. w ten sposób, że przywrócił powódkę B. O. do pracy na poprzednie warunki oraz zasądził od pozwanej

na rzecz powódki kwotę 8.800 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia prawomocności wyroku. Nadto, Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej oraz orzekł o kosztach procesu.

Zmieniając zaskarżony wyrok, Sąd Okręgowy wskazał, iż sąd może

nie uwzględniać żądania przywrócenia i orzec o odszkodowaniu, jeżeli przywrócenie

do pracy okaże się niemożliwe lub niecelowe. Natomiast konflikt związany z procesem sądowym nie może powodować niecelowości przywrócenia do pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie zaistniały żadne okoliczności w sprawie w świetle, których przywrócenie

do pracy powódki byłoby niemożliwe lub niecelowe.

Powódka zgłosiła gotowość do pracy i podjęła zatrudnienie u pozwanej z dniem 20 sierpnia 2012r.

Również w dniu 20 sierpnia 2012r. strony zawarły porozumienie zmieniające,

w którym między innymi uzgodniły, że od dnia 20 sierpnia 2012r. powódka obejmie stanowisko specjalisty do spraw automatyki w Dziale (...) u pozwanej. Nadto, przedstawiono powódce pisemny zakres obowiązków zgodny z jej kwalifikacjami.

Kierownikiem Działu (...)

był K. J. (1). Dział ten podlegał dyrektorowi K. K..

Powierzenie powódce stanowiska specjalisty do spraw automatyki wiązało się

z reorganizacją zakładu. Podczas nieobecności powódki w pracy u pozwanej został przeprowadzony audyt przez firmę zewnętrzną (...) i zmieniono schemat organizacyjny. Audyt zarzucił zbyt ogólne nazewnictwo stanowisk i dokonano wartościowania pracy na poszczególnych stanowiskach, uściślając zakres obowiązków i wyceniając pracę na danym stanowisku. Dział (...) został przekształcony w Dział (...).

W momencie powrotu powódki do pracy stanowisko specjalisty, które wcześniej zajmowała, nie istniało, gdyż zostało przemianowane na specjalistę d/s automatyki. Uściślono dokładnie zakres obowiązków na tym stanowisku. Stanowisko to było również związane z wyższym wynagrodzeniem. Zakres obowiązków był niemal tożsamy z zakresem obowiązków

na poprzednim stanowisku powódki, a jedynie został doprecyzowany. Po przeprowadzeniu audytu i wartościowania stanowisk, większość pracowników pozwanej otrzymała stanowiska zgodne z nowym nazewnictwem.

Pismem z dnia 22 sierpnia 2012r. powódka zwróciła się do pozwanej z prośbą o usunięcie z przedstawionej jej karty stanowiskowej obowiązków z pkt 10 i 11, wskazując, że obowiązki te odbiegają od czynności, którymi zajmowała się poprzednio.

Podą, że nie posiada kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego do wykonywania czynności wymienionych w pkt 10 - tj. programowania/obsługi przekaźników programowalnych i sterowników PLC oraz nie posiada kwalifikacji zawodowych i umiejętności projektowych w zakresie obsługi AutoCad/BriscCad, wskazanych w pkt 11.

Pismem z dnia 27 sierpnia 2012r. pracodawca wskazał powódce, że nie widzi możliwości uwzględnienia jej prośby w tym zakresie. Równocześnie wyraził chęć przeszkolenia powódki w wymaganym na powierzonym stanowisku zakresie w terminie

od 1 października 2012r., tak aby powódka mogła objąć wszelkie obowiązki na stanowisku specjalisty do spraw automatyki. Ostatecznie w dniu 17 października 2012r. pracodawca przedstawił powódce opis stanowiska pracy ze zmodyfikowanym zakresem obowiązków w zakresie pkt 10 i 11, dostosowanym do umiejętności i kwalifikacji powódki.

Równolegle w dniu 20 sierpnia 2012r. pozwana zorganizowała dla powódki szkolenie wstępne z zakresu BHP. Powódka po szkoleniu nie podpisała karty szkolenia.

Pismem z dnia 29 sierpnia 2012r. pracodawca wydał powódce polecenie służbowe zobowiązujące do podpisania w dniu 29 sierpnia 2012r. karty szkolenia wstępnego

w dziedzinie bhp, przeprowadzonego przez kierownika K. J. (1). W piśmie z dnia 30 sierpnia 2012r. pozwana zobowiązała powódkę do złożenia wyjaśnień odnośnie przyczyn niewykonania polecenia służbowego z dnia 29 sierpnia 2012r. w terminie do godziny 13.00 w tym samym dniu.

Sąd Okręgowy ustalił także, iż w dniu 30 sierpnia 2012r. powódka poinformowała, że źle się poczuła, w związku z czym, na jej prośbę wezwano pogotowie ratunkowe do zakładu pracy. W oczekiwaniu na pogotowie powódka siedziała z przełożonym w pokoju, nie wyglądała na chorą. W dniu 7 lutego 2013r. powódka wniosła o uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy. Pracodawca odmówił uznania zdarzenia za wypadek przy pracy.

W dniu 17 października 2012r. pracodawca przedstawił powódce nowy zakres czynności, uwzględniając częściowo jej wnioski o zmianę zakresu obowiązków. Powódka nie podpisała zakresu czynności, czyniąc w dniu 17 października 2012r. adnotację,

że nie jest w stanie podpisać zakresu obowiązków w ciągu 15 minut. Następnie, pismem z dnia 17 października 2012r. powódka zwróciła się do pozwanej o uszczegółowienie co mieści się w pkt 10 zakresu obowiązków. W tym samym dniu powódce przekazano dokumenty wyjaśniające treść pkt 10 zakresu obowiązków, informując o szczegółowym zakresie obowiązków oraz o tym, że do przedstawionych

dokumentów - poza instruktażem przełożonego i instrukcją bezpośrednio w programie - nie ma konieczności przeprowadzania dodatkowych szkoleń, gdyż są to proste czynności i większość z nich powódka wykonywała pracując w Dziale (...). Ostatecznie powódka podpisała zakres obowiązków.

Pracodawca uznał, że powódka zostanie skierowana na kilkudniowe szkolenie na terenie pompowni odnośnie kontroli sterowników a także miała przejść zewnętrzne szkolenie dotyczące programów komputerowych. Przełożony powódki otrzymał polecenie przeszkolenia powódki. W dniu 18 października 2012r. K. J. (1) przeprowadził instruktaż stanowiskowy powódki na stanowisku pracy specjalisty do spraw automatyki. Powódka dalej nie uczestniczyła w szkoleniach, bowiem korzystała z długotrwałego zwolnienia chorobowego.

Plany szkoleniowe ustalane są u pozwanej z wyprzedzeniem. Pracodawca nie odmawia pracownikom udziału w szkoleniach.

Jak ustalono, po przywróceniu powódki do pracy, jej bezpośrednim przełożonym został K. J. (1), który wydawał powódce polecenia na piśmie lub elektronicznie w formie e-mail. Powódka wcześniej domagała się wydawania poleceń na piśmie, wskazując, iż nie będzie wykonywać poleceń ustnych. Powódka odpowiadała służbowo na jego pytania, dyskutowała z poleceniami, miała własne zdanie na sprawy związane z energetyką.

Po podjęciu pracy, od 20 sierpnia 2012r. powódka B. O. nie wykonała poprawnie żadnego polecenia służbowego.

I tak, powódka otrzymała polecenie sprawdzenia poprawności i weryfikacji dokumentacji projektowej modernizacji pompowni ścieków przy ulicy (...) w Ł. w zakresie elektrycznym, w terminie do 31 sierpnia 2012r. Zadania tego nie wykonała

do dnia 30 sierpnia 2012r. W tym dniu powódka zasłała w pracy, wezwano pogotowie.

Od tej daty do 15 października 2012r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

Po powrocie do pracy w październiku 2012r., powódka otrzymała w dniu 24 października 2012r. kolejne polecenie służbowe polegające na porównaniu zużycia energii elektrycznej na pompowniach wody i wyciągnięciu wniosków z czego wynika różnica w zużyciu energii elektrycznej w poszczególnych miesiącach. Zadanie to było oceniane przez przełożonego jako bardzo proste. Powódka wykonała polecenie, jednak w ocenie przełożonego, polecenie zostało wykonane w sposób nienależyty. W dniu 26 października 2012r. przedstawiła wyjaśnienia wniosków, wskazując m.in., że wyliczenie zużycia energii nie zależy od ilości przepompowanej wody. Od 31 października 2012r. powódka ponownie stała się niezdolna do pracy i na zwolnieniu przebywała do 14 marca 2013r.

W dniu 15 marca 2013r. powódce zlecono sprawdzenie i weryfikację dokumentacji projektowej i specyfikacji technicznej branży elektrycznej i AKPiA tłoczni ścieków

na kontraktach B. i O.. Powódka nie wykonała tego zadania i przełożony musiał przekazać to zadanie innemu pracownikowi.

Następnie w dniu 22 marca 2013r. polecono powódce dokonanie weryfikacji prawidłowości doboru baterii kondensatorów na obiekcie pompowni ścieków w G.. Powódka źle wykonała obliczenia, na co zwracał uwagę Ł. P. i dostawca kondensatorów.

W ocenie przełożonego, były to zadania zgodne z zakresem obowiązków powódki i możliwe do wykonania w krótkim okresie czasu. Nadto zadania te były istotne z punktu widzenia dokumentacji przetargowej i należało je wykonać w terminie.

W związku z poleceniem weryfikacji planów modyfikacji technicznej pompowni, w szczególności sprawdzenia poboru energii, powódka zwróciła się do Ł. P.

o dokumenty niezbędne do wykonania polecenia. Powódce przekazano, że dane te otrzymał już K. J. (1). Następnie K. J. (1) zadzwonił do Ł. P. z pretensjami, że nie wydał powódce wszystkich dokumentów. Powódka domagała się bowiem od Ł. P. faktur. Poinformował on ją, że nie ma rachunków. Później zaś w obecności K. J. (1) powódka powiedziała Ł. P., że zależało jej na dostępie do faktur i dokumentów technicznych. Ł. P. zwracał uwagę K. J. (1), by zdyscyplinował powódkę, gdyż zachowywała się wobec niego niegrzecznie.

Ł. P. był też u pozwanej odpowiedzialny za kontakty z firmą (...), w szczególności po względem uzyskiwania dokumentacji przetargowej. Powódka zadzwoniła do tego operatora z prośbą o udzielenie informacji do wykonania polecenia służbowego. W związku z tym operator firmy (...) skontaktował się z pozwaną celem wyjaśnienia sytuacji. K. J. (1) poinformował następnie powódkę, że to Ł. P. był w tym przypadku osobą wyłącznie uprawnioną do kontaktu z firmą (...).

W okresie przeprowadzanego w firmie remontu, od marca 2013r. powódka siedziała w pokoju razem z K. J. (1) oraz S. P.. Powódka kwestionowała warunki zatrudnienia. W dniu 19 marca 2013r. powódka zwróciła się do Działu BHP u pozwanej o skontrolowanie czy jej aktualne stanowisko pracy: stół i krzesło, jest zgodne z wymogami bhp. Wcześniej nie zgłaszała przełożonym uwag co do stanowiska pracy. Po uzyskaniu odpowiedzi, iż należy zachować drogę służbową, w piśmie z dnia 21 marca 2013r. zwróciła się do Prezesa Zarządu o zapewnienie stanowiska pracy zgodnego z przepisami bhp. W tym samym piśmie zwróciła się z prośbą o interwencję, z uwagi na nieprawidłowe, w jej ocenie, zachowanie przełożonego K. J. (1) oraz S. P. w stosunku do jej osoby.

W dniu 4 kwietnia 2013r. przeprowadzona została kontrola stanowiska pracy powódki pod kątem zgodności z obowiązującymi przepisami bhp. Specjaliści bhp u pozwanej dokonali pomiarów i oceny stanowiska pracy. Nie stwierdzono, by stanowisko pracy powódki naruszało obowiązujące normy bhp. Podano również, iż praca powódki jest typową pracą biurową, dla której nie przewidziano odzieży i obuwia roboczego.

Z inicjatywy powódki, w okresie od 12 kwietnia do 9 maja 2013r. u pozwanej była przeprowadzona kontrola przez Inspektora Państwowej Inspekcji Pracy Oddziału w G., która obejmowała m.in. innymi kwestię wykonania wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 9 sierpnia 2012r., przywracającego powódkę do pracy. Kontrola nie stwierdziła uchybień i nie wydała żadnych zaleceń.

W czasie, gdy powódka siedziała w pokoju razem z przełożonym K. J. (1) oraz S. P., pomiędzy powódką, a K. J. (1) dochodziło do nerwowych spięć m.in. dotyczących odbierania telefonu służbowego. Również do spięć dochodziło ze S. P. w związku z pozostawianiem otwartych drzwi.

Powódka czuła się mobbingowana, głównie przez swojego przełożonego K. J. (2). Pismem z dnia 2 kwietnia 2013r. zwróciła się pisemnie do Zarządu pozwanej wskazując, iż poddana jest mobbingowi ze strony K. J. (1). K. J. (1) odpowiadał na skargi powódki do przełożonego. W piśmie z dnia 15 kwietnia 2013r. pozwana wskazała powódce, iż po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, nie stwierdziła stosowania mobbingu wobec powódki.

Sąd Okręgowy ustalił także, iż u pozwanej, na podstawie zarządzenia wewnętrznego nr (...) z 8 kwietnia 2013r., powołano z dniem 15 kwietnia 2013r. Komisję Antymobbingową, w skład której weszło pięć osób reprezentujących pracodawcę, pracowników oraz związku zawodowe. Komisja podjęła sprawę pisemnej skargi powódki w ramach swoich uprawnień. Powódka pismem z dnia 20 maja 2013r. wyraziła zgodę na rozpatrzenie jej sprawy dotyczącej stosowania mobbingu przez przełożonego przez Komisję Antymobbingową, jednakże w dniu 11 czerwca 2013r. powódka zwróciła się z prośbą o przesunięcie spotkania zaplanowanego na 12 czerwca 2013r. Następnie Komisja skontaktowała się z powódką, a powódka stwierdziła, iż sama skontaktuje się z Komisją



po chorobie, celem ustalenia terminu spotkania. Ostatecznie powódka nie skontaktowała się z Komisją Antymobbingową i zrezygnowała ze spotkania.

W zakładzie pracy są skrzynki, do których pracownicy mogą wrzucać informacje dotyczące mobbingu. Skrzynki te otwiera Komisja Antymobbingowa.

Sąd ten ustalił również, iż w dniu 3 kwietnia 2013r. powódka, po przybyciu do pracy i włączeniu jej komputera stanowiskowego stwierdziła, że brak jest w systemie niektórych dokumentów. Wezwała patrol policji do zakładu pracy. Po przybyciu na teren zakładu funkcjonariusze Policji zostali wpuszczeni do siedziby pozwanej. Policjanci udali się do pokoju powódki, która kategorycznie domagała się od nich zabezpieczenia komputera.

Do zabezpieczenia sprzętu nie doszło i po sporządzeniu notatki służbowej oraz wizycie u Prezesa Zarządu, funkcjonariusze opuścili zakład pracy. Powódka nie informowała przełożonych przed wezwaniem Policji, że coś jej zginęło z komputera. O kradzież dokumentacji posądziła K. J. (1).

W piśmie z dnia 30 listopada 2012r. powódka zawiadomiła Prokuraturę Rejonową (...) o możliwości popełnienia przestępstwa przez Prezesa Zarządu pozwanej H. B.. Wskutek tego zawiadomienia toczyło się postępowanie karne prowadzone przez Prokuraturę Rejonową w (...) w sprawie ewentualnych działań mobbingowych na terenie zakładu pracy. Nie stwierdzono znamion przestępstwa i postępowanie zostało umorzone.

Ubezpieczona pisała skargi na stosowanie wobec niej mobbingu do Prezesa Rady Nadzorczej pozwanej, Prezydenta Miasta G., Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Wojewody (...). Pozwana była zmuszona angażować pracowników, pisać wyjaśnienia i tłumaczyć się Radzie Nadzorczej i Prezydentowi Miasta G..

Sąd ustalił, iż w okresie od przywrócenia powódki do pracy tj. od 20 sierpnia 2012r. do 12 kwietnia 2013r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego przez 190 dni.

W tym okresie na 165 dni roboczych była nieobecna z powodu choroby przez 134 dni, lecząc się w poradni zdrowia psychicznego. Niezdolność do pracy bezpośrednio związana była ze stresującą sytuacją w miejscu pracy, co wywoływało u powódki stany depresyjno-lękowe.

W okresach nieobecności powódki z powodu choroby, jej obowiązki wykonywali inni pracownicy. Wyrażali oni niezadowolenie z takiego stanu rzeczy. Uważali, że powódka nie pracuje, a bierze pieniądze, że pozwala jej się na więcej, niż innym pracownikom. Nikt z pracowników nie chciał siedzieć w pokoju z powódką, dlatego przełożony powódki zdecydował, że na czas remontu będzie ona siedzieć z nim w pokoju.

Po remoncie pracownicy mieli dostać swoje pokoje.

Powódka nie była lubianym pracownikiem. W stosunku do współpracowników zachowywała się z wyższością, posługiwała się tonem służbowym, odbieranym jako chłodny i lekceważący. Atmosfera wśród współpracowników w dziale stała się nerwowa i niespokojna. Nikt nie chciał współpracować z powódką. Pracownicy działu przychodzili do przełożonego i skarżyli się na powódkę.

Z inicjatywy syna powódki, K. J. (1) spotkał się z synem powódki, który chciał się dowiedzieć z czego wynika nerwowa atmosfera w pracy matki. K. J. (1) wyjaśnił synowi powódki sytuację.

K. J. (1) czuł się nękany przez powódkę. Nie wykonywała ona jego poleceń służbowych, posądzała go o kradzież i mobbing. Nadto, zamiast wykonywać normalną pracę, zmuszony był pisać pisma wyjaśniające w sprawie powódki.

W piśmie z dnia 5 kwietnia 2013r. K. J. (1) zwrócił się do Zarządu pozwanej

o podjęcie zdecydowanych działań wobec powódki, wskazując na brak możliwości współpracy z powódką, brak wykonywania przez nią obowiązków, pomijanie drogi służbowej, formułowanie bezpodstawnych zarzutów stosowania mobbingu i wskazując na konfliktową sytuację oraz demotyvację pozostałych pracowników zaistniałą sytuacją. K. J. (1) nie widział możliwości dalszej współpracy z powódką. Wniósł o jej przeniesienie lub zwolnienie. K. K. poparł stanowisko K. J. (1).

W piśmie z dnia 15 kwietnia 2013r. pozwana złożyła powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując następujące przyczyny złożenia tego oświadczenia:

1. niewykonywanie i nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych zleconych przez przełożonego, co stanowi jednocześnie naruszenie postanowień § 13 i 14 Regulaminu Pracy,

2. dezorganizacja zakładu pracy, polegająca na:

a) niewykonywaniu i niewłaściwym wykonywaniu poleceń służbowych, skutkiem czego pracodawca zmuszony był do powierzenia tych zadań innym osobom,

b) uporczywym sygnalizowaniu rzekomych nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy, stanowiska pracy, jego wyposażenia oraz warunków na nim panujących, co istotnie zmniejszyło wydajność pracy zarządu oraz przełożonych,

c) nieuzasadnionym wezwaniu policji do zakładu pracy,

d) częstych absencjach chorobowych pracownika - na 165 dni, które powódka powinna była przepracować zgodnie z obowiązującym ją rozkładem czasu pracy, powódka była nieobecna z tytułu choroby przez 134 dni,

3. naruszanie wizerunku pracodawcy, poprzez:

a) podważanie autorytetu zarządu oraz przełożonych wśród pracowników, polegające na manifestowaniu swojej dezaprobaty dla zachowań przełożonych i pracodawcy,

b) pomijanie drogi służbowej w kontaktach z pracodawcą (kontakt ze specjalistą d/s bhp) oraz podmiotami zewnętrznymi współpracującymi z pracodawcą (kontakt z operatorem systemu dystrybucyjnego (...) S.A.),

c) nieuzasadnione wezwanie na interwencję w zakładzie pracy policji w dniu 3 kwietnia 2013r.,

4. niewłaściwe odnoszenie się do przełożonych, współpracowników oraz nieprzestrzeganie zasad kultury współzycia w miejscu pracy, co stanowi naruszenie § 14 Regulaminu Pracy;

5. ze względu na powyższe przyczyny - całkowita utrata zaufania do pracownika.

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2013r.

Wyrokiem z dnia 10 września 2014r. (sygn. akt VI P 223/13) Sąd Rejonowy w Gliwicach przywrócił powódkę do pracy, uznając iż nie potwierdziły się przyczyny wypowiedzenia wskazywane przez pracodawcę.

Wskutek apelacji pozwanej, wyrokiem z dnia 26 lutego 2015r. (sygn. akt

VIII Pa 204/14) Sąd Okręgowy w Gliwicach zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił. Sąd Okręgowy dokonał odmiennej oceny materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem pierwszej instancji i uznał, że wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były prawdziwe i konkretne, a rozwiązanie umowy o pracę zgodne z prawem. Zaznaczył

przy tym, że do skutecznego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest wymagane, aby wszystkie przyczyny wymienione w piśmie rozwiązującym umowę o pracę były uzasadnione. Sąd ten nie dopatrywał się także naruszenia przez pracodawcę, wręczającego powódce wypowiedzenie umowy o pracę, art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy ustalił również, że powódka po zakończeniu umowy o pracę korzystała z zasiłku chorobowego do 29 stycznia 2014r. W okresie od 30 stycznia 2014r. do 24 stycznia 2015r. korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego. Od 16 września 2015r. ubezpieczonej przyznano prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy z przyczyn psychiatrycznych. Powódka nadal leczy się w PZP. Zdiagnozowano u niej zaburzenia depresyjno-lękowe. Nadto, leczy się w związku z nadciśnieniem tętniczym, nadkomorowym zaburzeniem rytmu serca, chorobą tarczycy oraz gastrologicznie.

Sąd Okręgowy wskazał także, iż w toku drugiego postępowania o przywrócenie do pracy został przeprowadzony dowód z opinii dwóch biegłych sądowych psychiatrów. Biegłe sądowe A. R. i E. K. (1) rozpoznały u ubezpieczonej zaburzenia adaptacyjne, będące reakcją na zachowania pozwanej, które powódka odbierała jako mobbing oraz na utratę pracy. Biegłe sądowe wskazywały, że powódka jest osobą skoncentrowaną na swoich przeżyciach związanych z pracą i na swoim poczuciu krzywdy.

Jednocześnie Sąd ten wskazał, iż nie dał wiary wyjaśnieniom powódki, że pracodawca, w szczególności przełożeni powódki stosowali wobec niej mobbing. Wyjaśnienia te odnoszą się do faktów i okoliczności, które według powódki miały znamiona mobbingu, co jednak - zdaniem Sądu Okręgowego - nie znalazło potwierdzenia w wyniku postępowania dowodowego. Powódka dokonała bowiem własnej subiektywnej oceny okoliczności i zarzuciła pozwanej i zatrudnionym u niej pracownikom, zachowania i intencje, które nie miały miejsca, albo miały inny charakter, niż to przedstawiała powódka. Dlatego - w ocenie tegoż Sądu - wyjaśnień powódki nie można uznać za wiarygodne. Mimo subiektywnego przekonania powódki, że przedstawiane zdarzenia miały charakter mobbingu, nie znalazło to potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. W szczególności, Sąd Okręgowy nie dał wiary twierdzeniom, że K. K., czy K. J. (1), odnosili się do powódki w sposób naruszający jej godność i poniżający ją.

Sąd ten podkreślił, że wskazywani przez powódkę świadkowie nie potwierdzili stosowania wobec niej mobbingu. Świadczyli: M. C., E. K. (2), B. T., P. Z., J. O., M. O., E. W., oraz Z. B. (1) nie dostrzegli nękania powódki przez pracodawcę i jego pracowników. Informacje o złym traktowaniu powódki w miejscu pracy posiadają oni wyłącznie od powódki. Świadczyli E. K. (2) i P. Z. współpracowali z powódką w ramach własnej pracy, uważali ją za osobę kompetentną, jednak w okresie spornym, którego dotyczy zarzut mobbingu, ich kontakt z powódką był sporadyczny. Również były przełożony powódki Z. B. (1), który był z pracy powódki zadowolony, nie posiada informacji o konflikcie w miejscu pracy, a jedyne informacje posiada od powódki, która mówiła mu, że jest prześladowana. Świadek B. T., jako przedstawiciel związków, jedynie przekazywała pismo powódki do Komisji Antymobbingowej. Jedyńm świadkiem, który potwierdza nękanie powódki, w szczególności przez K. K. i K. J. (1), jest J. B. - krewny powódki. Zeznał on, że K. J. (1) przychodził do niego i mówił jaka powódka jest głupia oraz że parokrotnie słyszał, jak K. K. wydzierał się na powódkę, używał słów wulgarnych i mówił, że się do niczego nie nadaje. W ocenie Sądu Okręgowego, zeznania świadka J. B. są odosobnione i niewiarygodne, gdyż nie znajdują potwierdzenia w zeznaniach innych świadków, nadto świadek nie potrafił na poparcie swoich słów wskazać żadnego konkretnego przykładu niewłaściwego traktowania powódki. Również synowie powódki J. O. i M. O. nie posiadają wiedzy na temat traktowania powódki przez pracodawcę. Nie byli świadkami negatywnych zachowań względem powódki, a wiedzę na ten temat czerpią z relacji matki. Niewątpliwie synowie posiadają wiedzę na temat stanu zdrowia powódki i tego że wiąże ona problemy natury psychiatrycznej z pracą u pozwanej w okresach spornych, niemniej jednak, nie mają oni kompetencji do oceny znanych im z relacji powódki zachowań

pracodawcy, ani do jednoznacznego wypowiedzania się co do przyczyn stanu zdrowia powódki. Pozostali świadkowie, w szczególności: Ł. P., T. B., A. I., W. S. nie potwierdzają niewłaściwego traktowania powódki, w szczególności, iż była nękana, zastraszana i poniżana przez przełożonych K. K. i K. J. (1), czy inne osoby. Zeznania tych świadków Sąd uznał za spójne, logiczne, konsekwentne, wzajemnie się uzupełniające i korelujące z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Zeznania tych osób korespondują z zeznaniami K. K. i K. J. (1) i potwierdzają, że przełożeni powódki byli wymagający, zaś powódka dyskutowała z wydanymi jej poleceniami i wykonywała zadania nieprawidłowo. Świadek A. I., który przez pewien czas siedział w jednym pokoju z powódką i K. J. (1), wskazywał, że powódka i K. J. (1) nie potrafili się dogadać w sensie merytorycznym, a powódka zawsze miała własne zdanie. Relacje powódki z przełożonymi, w tym przyczyny, w których powódka upatruje jej złego traktowania, wynikają również ze zgromadzonych w sprawie dokumentów.

Zatem, wobec faktu, że nie stwierdzono by wobec powódki stosowany był mobbing, Sąd Okręgowy oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego psychiatry na okoliczność ustalenia rodzaju i zakresu następstw, jakich powódka doznała w sferze psychiki w wyniku działań o charakterze mobbingowym. Sąd ten oddalił również wniosek o dopuszczenia dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu automatyki na okoliczność ustalenia, czy zakres obowiązków powódki był wykonalny i mieścił się w jej kwalifikacjach, uwzględniając jej wykształcenie i dotychczasowy zakres obowiązków, podnosząc, iż kwestie te zostały wyjaśnione w toku przeprowadzonego postępowania dowodowego.

W ocenie Sądu Okręgowego, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził, że wobec powódki w miejscu pracy stosowany był mobbing, w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.c., w szczególności, by mobbingu dopuszczali się przełożeni powódki.

W niniejszej sprawie powódka upatruje mobbingu w zachowaniach pracodawcy dotyczących powierzenia jej zakresu obowiązków nieodpowiedniego do kwalifikacji powódki, wydawania poleceń przekraczających możliwości powódki lub poniżej kwalifikacji, a następnie utrudniania wykonywania tych zadań poprzez blokowanie dostępu do materiałów, wyznaczania nierealnych terminów. Nadto, powódka wskazuje na nieodpowiedni sposób traktowania jej przez przełożonych, czyli traktowania jej w sposób poniżający, krzyki, zastraszanie, przydzielenia stanowiska pracy niezgodnego z wymogami bhp, brak woli rozwiązania konfliktu przez pracodawcę.

W ocenie powódki, wszystkie te działania miały na celu poniżenie, nękanie powódki oraz jej zwolnienie z pracy. Powódka upatruje mobbingu w zmianie zakresu obowiązków powódki (porozumienie zmieniające), a także w fakcie dwukrotnego wręczenia jej wypowiedzenia i rozwiązania z nią umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie może być uznawane za przejaw mobbingu zarówno powierzenie powódce w drodze porozumienia stron innego stanowiska pracy, ani też sam fakt rozwiązania z powódką umowy o pracę w drodze wypowiedzenia. Pozwana dwukrotnie rozwiązywała z powódką umowę o pracę.

Powódka do 2009r. była zatrudniona na stanowisku kierowniczym. W 2008r. w pozwanej spółce nastąpiły zmiany organizacyjne i zatwierdzono nowy schemat organizacyjny. W wyniku tych zmian, zawarto w dniu 15 lipca 2009r. porozumienie, na mocy którego, począwszy od dnia 1 sierpnia 2009r., powódka została przeniesiona na stanowisko specjalisty w Dziale (...)

Z kolei, po podjęciu pracy, w wyniku przywrócenia powódki do pracy wyrokiem Sądu, z dniem 20 sierpnia 2012r. strony zawarły porozumienie zmieniające, w którym między innymi uzgodniły, że od dnia 20 sierpnia 2012r. powódka obejmie stanowisko specjalisty do spraw automatyki w Dziale (...)

u pozwanej. Powierzenie powódce tego stanowiska również wiązało się z reorganizacją zakładu pracy podczas nieobecności powódki. W tym czasie bowiem został u pozwanej przeprowadzony audyt przez firmę zewnętrzną, która dokonała wartościowania czasu pracy

i zmieniono schemat organizacyjny. Również zakres obowiązków, jaki powódka wykonywała przed zwolnieniem, odpowiadał zakresowi czynności na stanowisku specjalisty do spraw automatyki, dokonano jedynie uściślenia obowiązków. W tym czasie, z powodu zmian organizacyjnych, większość pracowników otrzymała nowe stanowiska, zaś w rzeczywistości stanowisko powódki nie zmieniło się, a dookreślono nazwę jej stanowiska - stanowisko specjalisty zostało przemianowane na specjalistę d/s automatyki - oraz doprecyzowano zakres jej obowiązków. Wobec powyższego, zmiany stanowiska pracy wynikały zatem

z obiektywnych okoliczności i nie były wyrazem mobbingowania powódki przez pracodawcę. Nawet, jeżeli uznać, że powódka powinna dostać wypowiedzenie zmieniające warunki pracy

i płacy, to - zdaniem Sądu Okręgowego - ewentualne naruszenie przez pracodawcę przepisów Kodeksu pracy w tym zakresie nie stanowiło mobbingu.

Sąd ten podkreślił także, iż również rozwiązując z powódką dwukrotnie umowę

o pracę, z dniem 30 września 2010r, w trybie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy w zw.

z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz z dniem

31 lipca 2013r. w trybie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, pracodawca skorzystał

z ustawowych uprawnień, a zatem nie można przypisać mu działania bezprawnego.

W ramach uprawnień pracodawcy, ma on bowiem prawo podjąć decyzję o zwolnieniu pracownika. Oceny tej nie zmienia fakt następnego przywrócenia powódki do pracy wyrokiem Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 9 sierpnia 2012r. (sygn. akt VIII Pa 86/12)

z powodu niezastosowania przez pracodawcę prawidłowego kryterium doboru pracownika do zwolnienia.

Ponadto, według Sadu Okręgowego, nie znalazł potwierdzenia zarzut powódki,

że powierzone jej z dniem 20 sierpnia 2012r. stanowisko specjalisty do spraw automatyki

w Dziale (...) było stanowiskiem niezgodnym z jej kwalifikacjami. Powódka zakwestionowała powierzony jej zakres

obowiązków i nie podpisała go, zwracając się do pozwanej o usunięcie z przedstawionej jej karty stanowiskowej obowiązków z pkt 10 i 11, wskazując, że wskazane obowiązki odbiegają od czynności, którymi zajmowała się poprzednio

i że nie posiada kwalifikacji zawodowych

i doświadczenia zawodowego w tym zakresie, tj. programowania/obsługi przekaźników programowalnych i sterowników PLC oraz umiejętności projektowych w zakresie obsługi AutoCad/BriscCad. Ostatecznie pozwana dostosowała zakres obowiązków do kwalifikacji

i umiejętności powódki, modyfikując go w pkt 10 i 11, nadto wyraziła gotowość przeszkolenia powódki w wymaganym na powierzonym stanowisku zakresie. Pozwana doprecyzowała, że chodzi o podstawowe kwestie kontrolowania pracy sterowników

i podstawową obsługę w zakresie obsługi programu komputerowego.

Sąd Okręgowy wskazał, że to pracodawca decyduje o powierzeniu pracownikowi zakresu obowiązków, mając na względzie posiadane przez niego kwalifikacje. Pracodawca powódki ocenił zaś, że powódka, posiadająca wykształcenie wyższe elektryczne

o specjalności automatyka i metrologia elektryczna, ma wystarczające kwalifikacje do objęcia powierzonego stanowiska. Ostatecznie pozwana uwzględniła częściowo zastrzeżenia powódki co do pkt 10 i 11 zakresu obowiązków i zmodyfikowała ich treść. Należy jednak mieć

na uwadze, że obowiązkiem pracownika jest również doskonalić swoje umiejętności

i doszkalać się nie tylko z uwagi na wymagania pracodawcy, ale także z uwagi na rozwój

i zmieniające się rozwiązania technologiczne. Trudno bowiem oczekiwać, że - choćby

tylko w obliczu zmieniającej się technologii - zakres obowiązków powódki pozostanie stale taki sam.

Nadto, Sąd Okręgowy podniósł, że pozwana wyraziła chęć skierowania powódki na odpowiednie szkolenie w terminie do 1 października 2012r. Powódka nie odbyła szkolenia, gdyż od 30 sierpnia 2012r. do 15 października 2012r. oraz od 31 października 2012r. do 14 marca 2013r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Nie można zatem przyjąć, że pozwana blokowała powódce dostęp do szkoleń. Podobnie w pierwszym okresie zatrudnienia, materiał dowodowy wskazuje, że powódka była skierowana na szkolenie dotyczące podatku VAT w kwietniu 2009r. Powódka przyznała również, że była skierowana na inne szkolenie, ale nie odbyła go z uwagi na inne obowiązki.

W opinii Sądu Okręgowego, materiał dowodowy nie wskazuje, jakoby powódka miała wydawanie polecenia powyżej kwalifikacji zawodowych. Jej zakres obowiązków odpowiadał jej wykształceniu i kwalifikacjom, a w zakresie czynności których powódka nie wykonywała, miała zostać przeszkolona. Wbrew twierdzeniom powódki, nie miała ona również programować sterowników - jak twierdzi - a jedynie kontrolować ich pracę.

Jednocześnie, Sąd ten wskazał, iż z zeznań położonych wynika, że powódka w spornych okresach nie wykonywała poleceń, albo wykonywała je w sposób nieprawidłowy. K. K. wskazuje, że powódka nie rozumiała prostych poleceń, mimo, iż w rozmowie potwierdzała, że je rozumie. Wskazuje, że wykonywała je nieprawidłowo. Nie była w stanie np. zająć się kwestią związaną z opłacaniem podatku akcyzowego od produkowanej przez pozwaną zielonej energii. Pozwana przekazała je innemu pracownikowi. Mimo, iż Izba Celna zajęła stanowisko, że pozwana ma podatek płacić, powódka zajęła stanowisko odmienne.

Po podjęciu pracy od 20 sierpnia 2012r. również nie wykonała poleceń, albo wykonywała je w sposób nieprawidłowy. W tym czasie otrzymała cztery polecenia, a dotyczące ich zadania były proste i możliwe do wykonania w krótkim czasie.

Niewykonanie lub nieprawidłowe wykonywanie poleceń przez powódkę stanowiło jedną z przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę z dnia 15 kwietnia 2013r., zaś w uzasadnieniu do wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 26 lutego 2015r.

(sygn. akt VIII Pa 204/14), Sąd ten potwierdził, iż w istocie powódka do dnia otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę nie wykonała należycie żadnego polecenia służbowego, wskazując, że należyte wykonanie obowiązków pracowniczych jest w świetle art. 100

§ 1 k.p. jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych i nie polega ono na badaniu dokumentów nieobjętych zleceniem, wykraczaniu poza zakres polecenia.

Sąd orzekający jest związany wyrokiem z dnia Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 26 lutego 2015r., nie jest natomiast związany uzasadnieniem tego orzeczenia. Jednak przy ocenie powyższej okoliczności nie może nie brać pod uwagę podstawowych ustaleń, które legły u podstaw wydania wyroku (motywów orzeczenia).

Sąd Okręgowy podniósł również, że - wbrew twierdzeniom pozwu - pracodawca nie blokował powódce dostępu do materiałów niezbędnych do wykonania polecenia.

W związku z poleceniem weryfikacji planów modyfikacji technicznej pompowni, w szczególności sprawdzenia poboru energii, powódka zwróciła się do Ł. P. o dokumenty niezbędne do wykonania polecenia. Następnie poskarżyła się K. J. (1), że nie otrzymała tych dokumentów. Niewydanie dokumentacji wynikało z tego, że powódka nie żądała od Ł. P. całej dokumentacji a jedynie faktur, a co innego powiedziała w rozmowie z położonym. W innym przypadku podnoszonym przez powódkę, dokumentacja dotycząca (...) B.

i O. była dostępna na stronie internetowej, a część dokumentacji w innym dziale, o czym powódkę poinformowano i mogła ona bez problemu uzyskać do niej dostęp.

Odnosząc się do innych twierdzeń powódki, Sąd Okręgowy wskazał, że, jak wynika z materiału dowodowego, powódka otrzymywała polecenia na piśmie, bo wyraźnie sobie tego życzyła, natomiast wysyłanie poleceń w formie e-mail było praktyką stosowaną u pracodawcy i nie miało na celu poniżenia powódki.

Powódka, nie rozumiejąc poleceń, nie prosiła o wyjaśnienie, ani o pomoc, natomiast dyskutowała na temat polecenia, kwestionując czasami jego zasadność. Przełożeni mając na uwadze, że powódka jest osobą wykształconą i doświadczoną, zakładali, że wywiąże się z powierzonych zadań, tymczasem - w ich ocenie - deklarowane przez powódkę kompetencje nie znajdowały odzwierciedlenia w rzeczywistości, co prowadziło do napiętych relacji. Niewykonywanie przez powódkę zadań, bądź ich nieprawidłowa realizacja, powodowały przeciąganie ich wykonywania, lub konieczność wykonania tych zadań przez innych pracowników pozwanej, co niewątpliwie dezorganizowało pracę pracodawcy i demotyowało pozostałych pracowników. Powtarzanie się takich sytuacji potęgowało złe relacje w dziale. Inni pracownicy pozwanej burzyli się, że wobec powódki stosowana jest taryfa ulgowa. Nie budzi zatem wątpliwości, że pracodawca miał prawo dyscyplinować powódkę, powódka natomiast uwagi merytoryczne dotyczące pracy odbierała osobiście.

Sąd Okręgowy przytoczył art. 100 § 1 k.p., podnosząc, że podporządkowanie pracownika względem pracodawcy jest podstawową cechą stosunku pracy. Oznacza to, że pracodawca ma prawo wydawać pracownikowi polecenia, co nie oznacza, że go mobbinguje, czy poniża. Zachowania stosowane wobec powódki miały - zdaniem tegoż Sądu - charakter dyscyplinujący i nie miały na celu jej poniżenia, czy wyeliminowania z zespołu.

Jednocześnie Sąd Okręgowy podniósł, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby wobec powódki zachowywano się niestosownie, poniżano, wypowiadano niestosowne uwagi, w szczególności, aby robił to przełożony powódki K. K.. Żaden ze świadków, za wyjątkiem J. B., nie potwierdza, by K. K. podnosił głos, czy krzyczał na powódkę. Świadkowie potwierdzają natomiast, że K. K. był wymagającym przełożonym.

Zmiana stanowiska pracy została przez powódkę przyjęta, jako degradacja. W ocenie powódki, był to nawet mobbing. Świadek M. C. potwierdza, że powódka uważała, że jest to praca poniżej jej kwalifikacji. Powódka - uwagi odnoszące się do wykonywanych zadań - odbierała jako krytykę jej osoby, poddawała w wątpliwość zasadność powierzonych jej zadań, dyskutowała z poleceniami. Sąd Okręgowy podniósł, że nie można wykluczyć, że powódka ze względów ambicjonalnych źle odbierała polecenia przełożonego, z którym wcześniej pozostawała na stopie koleżeńskiej.

Powódka wskazuje, że K. K. atakował ją lub ośmieszał, robiąc niestosowne uwagi w rodzaju „B., co Ty za bzdury opowiadasz” czy „Walnij się głową w ścianę i zacznij myśleć kobieto”. Jeżeli nawet takie sytuacje miały miejsce, to - w ocenie Sądu Okręgowego - były one incydentalne i jako takie, nie mogą być uznane za mobbing, który jest zachowaniem uporczywym, celowym i długotrwałym. Sąd ten zwrócił również uwagę, iż z uwagi na wcześniejsze koleżeństwo i bycie po imieniu, dystans pomiędzy powódką, a przełożonym został znacznie skrócony. Dlatego też, nieco inaczej należy ocenić bezpośrednie uwagi kierowane do powódki, niż gdyby były kierowane między osobami, których nie łączą stosunku koleżeńskie, co jednocześnie nie oznacza przyzwolenia na takie stałe zachowania.

Powódka wskazała, iż przesłuchani na okoliczność traktowania jej przez K. K. świadkowie, nie brali udziału w naradach i nie mają wiedzy na temat tego,

jak K. K. ją traktował, jednak nie zgłosiła wniosku o przesłuchanie innych świadków. Z materiału dowodowego wynika natomiast, że uwagi K. K.

miały charakter merytorycznej krytyki pracy powódki, gdyż źle wykonywała powierzone jej zadania. Oceniał on na naradach nie tylko jej pracę, ale też pracę innych pracowników.

Sąd Okręgowy podniósł także, iż powódka upatruje znamion mobbingu również w tym, iż jej stanowisko pracy było niedostosowane do norm bhp. Jak ustalono, powódka siedziała w pokoju razem z K. J. (1) oraz S. P., przy czym, od marca 2013r. miała miejsce zmiana pokoju w związku z remontem. Powódka w dniu 19 marca 2013r. zwróciła się do Działu BHP pozwanej celem skontrolowania, czy jej aktualne stanowisko pracy: stół i krzesło jest zgodne z wymogami bhp. Wcześniej nie zgłaszała tego rodzaju uwag do przełożonego. Powódka wiedziała też, że taki stan ma charakter przejściowy. Ostatecznie 4 kwietnia 2013r. przeprowadzona została kontrola stanowiska pracy powódki pod kątem zgodności z obowiązującymi przepisami bhp. Specjaliści bhp u pozwanej dokonali pomiarów i oceny stanowiska pracy i nie stwierdzili naruszeń norm bhp.

Sąd Okręgowy podał również, że powódka w pismach do pracodawcy wskazywała na nieprawidłowe zachowanie przełożonego K. J. (1) oraz S. P. w stosunku do jej osoby, skarżąc się na mobbing. Obecnie zarzuca pozwanej brak woli i odmowę rozwiązania konfliktu między powódką, a przełożonymi. Z materiału dowodowego wynika natomiast, że pracodawca zobowiązywał każdorazowo pracowników do składania wyjaśnień i udzielał powódce odpowiedzi. Zarządzeniem z dnia 8 kwietnia 2013r. pozwana powołała z dniem 15 kwietnia 2013r. Komisję Antymobbingową. Ostatecznie powódka wycofała się z rozpoznania jej sprawy przez Komisję, zaś K. K. zeznał, iż kilkakrotnie chciał doprowadzić do spotkania powódki z nim oraz z Prezesem, ale powódka odmawiała.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zachowanie pracodawcy i pracowników nie miało w żadnym razie na celu izolowania osoby powódki, tak wewnątrz z zespołu pracowników, jak i na zewnątrz zakładu.

W przypadku skontaktowania się powódki z firmą (...) o udzielenie informacji do wykonania polecenia służbowego, powódka uzyskała informację, że osobą odpowiedzialną za kontakty z firmą (...) jest Ł. P.. Natomiast, co do stosunków wewnętrznych, powódka sama izolowała się niejako z zespołu współpracowników, gdyż była postrzegana, jako osoba konfliktowa i stwarzająca problemy.

Złe relacje powódki ze współpracownikami wynikały - według Sądu Okręgowego - z postawy samej powódki. Żądanie wydawania poleceń na piśmie, zgłaszanie uwag odnośnie zachowania współpracowników bezpośrednio Prezesowi spółki, odmowa podpisania zakresu obowiązków, odmowa poddania się przeszkoleniu z zakresu obsługi programu komputerowego, odmowa podpisania szkolenia bhp, kwestionowanie zachowania norm bhp na stanowisku pracy powodowały konieczność angażowania służb bhp, przełożonych i współpracowników do wyjaśniania zarzucanych uchybień i wymagały stałej wymiany pism między pracodawcą, a powódką oraz pracodawcą, a przełożonymi. Powodowało to zarówno dezorganizację pracy u pozwanej, gdyż pracownicy zamiast wykonywać normalną pracę, musieli pisać wyjaśnienia, jak i powodowało narastanie konfliktu. Z kolei, niewykonywanie zadań przez powódkę powodowało konieczność ich wykonywania przez innych pracowników, co również dezorganizowało im pracę i powodowało, że postrzegali powódkę jako osobę, która nic nie robi i bierze pieniądze oraz osobę, której pozwala się na więcej, niż innym. Opóźnianie w wykonywaniu zadań powodowało stres w zespole pracowników.

Dodatkowo powódka dezorganizowała pracę u pozwanej, jak też kreowała sytuacje konfliktowe również w ten sposób, że była inicjatorem kontroli przeprowadzonej u pozwanej w okresie od 12 kwietnia do 9 maja 2013r. przez Inspektora Państwowej Inspekcji Pracy Oddziału w G., która obejmowała m.in. innymi kwestię wykonania wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 9 sierpnia



2012r. przywracającego powódkę do pracy. Kontrola te nie stwierdziła uchybień u pracodawcy. Dalej pismem z 30 listopada 2012r. powódka zawiadomiła Prokuraturę Rejonową (...) o możliwości popełnienia przestępstwa przez Prezesa Zarządu pozwanej H. B., co spowodowało wszczęcie postępowania karnego, które wskutek niestwierdzenia znamion przestępstwa, zostało umorzone. W dniu 3 kwietnia 2013r. po przybyciu do pracy i włączeniu komputera, powódka stwierdziła brak w systemie niektórych dokumentów i nie usiłując wyjaśnić tej kwestii, ani nie informując pracodawcy, wezwała na teren zakładu pracy policję. Powódka składała skargi na stosowanie wobec niej mobbingu do Prezesa Rady Nadzorczej pozwanej, Prezydenta Miasta G., Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Wojewody (...).

Takie postępowanie powódki - zdaniem Sądu Okręgowego - nie tylko dezorganizowało pracę u pracodawcy, ale także prowadziło do naruszenia wizerunku pracodawcy. Pozwana była zmuszona pisać wyjaśnienia i tłumaczyć się Radzie Nadzorczej i Prezydentowi Miasta G..

Wobec powyższego - w ocenie Sądu pierwszej instancji - to zachowanie powódki, nieuzasadnione pretensje i zastrzeżenia, krytykowanie przełożonych, ciągłe pisanie pism, stosunek do pracowników, konieczność wykonywania pracy za powódkę, spowodowały jej izolację. W konsekwencji, za zrozumiałe należy uznać, że współpracownicy nie chcieli współpracować z powódką. Jak wynika z materiału dowodowego, powódka nie była lubiana i nikt nie chciał z nią siedzieć w pokoju.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy wskazał, iż nie podziela stanowiska powódki, że zachowania pracodawcy oraz współpracowników, a zwłaszcza przełożonych, w stosunku do powódki miały cechy mobbingu i że wobec powódki doszło do działań lub zachowania dotyczących powódki lub skierowanych przeciwko niej, polegających na jej uporczywym i długotrwałym nękanii, zastraszaniu, wywołujących u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu jej poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Według Sądu Okręgowego, znamion mobbingu nie można doszukiwać się w subiektywnych odczuciach powódki. Samo poczucie pracownika, iż podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że zjawisko to rzeczywiście występuje, gdyż ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, 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, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Istotne jest - zdaniem Sądu Okręgowego - że nawet, jeżeli incydentalnie doszło do sytuacji, w której powódka została potraktowana w sposób niewłaściwy, który nie znajdował usprawiedliwienia, to takich jednostkowych, czy nawet kilkukrotnych zdarzeń, nie można zakwalifikować, jako mobbing, gdyż cechą mobbingu jest ciągłość oddziaływania na pracownika (działanie uporczywe i długotrwałe). Przykładowo powódka podnosiła, że sprzątała pomieszczenie, albo robiła kawę, nie zgłaszała jednak co do tego pretensji w tym czasie i miało to charakter incydentalny.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż nie można wykluczyć sytuacji, w której dana osoba, w szczególności taka, która odbiera wszelkie uwagi i krytykę bardzo osobiście, jest subiektywnie przekonana o tym, że jest ofiarą mobbingu, podczas, gdy w rzeczywistości, po dokonaniu obiektywnej oceny, okazuje się, iż zachowania te nie spełniają znamion mobbingu. Osoba taka, relacjonując innym przebieg zdarzeń, jest przekonana,

iż stosowano wobec niej mobbing. Dlatego też, przy ocenie występowania zjawiska mobbingu, istotne jest odniesienie do tzw. wzorca ofiary rozsądnej, co ma na celu wyeliminowanie z zakresu mobbingu przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Bezsporne jest, że powódka już w toku zatrudnienia u pozwanej leczyła się w poradni zdrowia psychicznego i że już wówczas rozpoznano u niej zaburzenia adaptacyjne. Powódka, z uwagi na stan zdrowia psychicznego, uzyskała prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Nadto, leczyła się również min. gastrologicznie i kardiologicznie, co łączy ze stanem psychicznym. Opinie psychiatryczne przeprowadzone w toku drugiego postępowania o przywrócenie do pracy (sygn. akt Sądu Rejonowego - VI P 223/13) przez dwóch biegłych sądowych psychiatrów wskazują, że stwierdzone u ubezpieczonej zaburzenia adaptacyjne, są reakcją na zachowania pozwanej, które powódka odbierała jako mobbing oraz na utratę pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, niewątpliwie, stresująca sytuacja w pracy przełożyła się na stan zdrowia psychicznego powódki, z opinii psychiatrycznych nie wynika jednak jakie jest podłoże zmian adaptacyjnych. Biegłe A. R. i E. K. (1) stwierdzają jedynie, że zaburzenia adaptacyjne są reakcją na zachowania pozwanej, które powódka odbierała jako mobbing oraz na utratę pracy. W niniejszej sprawie skoro Sąd Okręgowy nie stwierdził działań noszących znamiona mobbingu, to nie dopuścił dowodu z opinii biegłego psychiatry na okoliczność ustalenia rodzaju i zakresu następstw jakich powódka doznała w sferze psychiki w wyniku działań o charakterze mobbingowym. Dopuszczenie takiego dowodu byłoby zaś wskazane w sytuacji, kiedy postępowanie dowodowe wykazałoby, że wobec powódki był stosowany mobbing.

Sąd Okręgowy wskazał przy tym, że nawet jeżeli zaburzenia zdrowia psychicznego powódki są spowodowane długotrwałą stresującą sytuacją w pracy, to nie jest to jednoznaczne ze stwierdzeniem, że ich przyczyną jest mobbing. Powódka niewątpliwie przeżywała problemy w pracy, co negatywnie odbijało się na jej zdrowiu psychicznym, problemy te wynikały m.in. z konieczności realizacji zadań, które w ocenie powódki przekraczały jej kompetencje.

W świetle powyższych rozważań, Sąd Okręgowy podniósł, że skoro żądanie pozwu nie znalazło oparcia w treści art. 94<sup>3</sup> k.p., to zasługiwało na oddalenie.

Zgodnie z art. 102 k.p.c., Sąd ten odstąpił od obciążenia powódki kosztami postępowania, mając na uwadze jej trudną sytuację materialną oraz zdrowotną.

O kosztach pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu rozstrzygnął po myśli przepisów art. 98 k.p.c. i § 6 pkt 6 oraz § 2 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013r., poz. 461).

### ***W apelacji od przedstawionego rozstrzygnięcia powódka zarzuciła Sądowi pierwszej instancji:***

#### ***1. naruszenie prawa procesowego, poprzez:***

a) naruszenie art. 227 k.p.c., polegające na:

- pominięciu dowodów wnioskowanych przez powódkę i skutkujące niewłączeniem do niniejszego postępowania akt spraw wskazanych w pozwie: Sądu Rejonowego w Gliwicach o sygn. akt VI P 477/10, Sądu Okręgowego w Gliwicach o sygn. akt

VIII Pa 86/12, Sądu Rejonowego w Gliwicach o sygn. akt VI P 223/13 - mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, bowiem dowodzą one, iż do niezgodnego z prawem i zasadami współżycia społecznego zachowania względem powódki jej przełożonych dochodziło już od dawna;

- bezpodstawnym oddaleniu wniosku dowodowego o przeprowadzenie opinii biegłego psychiatry na okoliczność skutków mobbingu dla zdrowia powódki oraz biegłego elektryka na okoliczność wykazania, iż powierzone powódce nowe obowiązki znacznie przekraczały posiadane przez powódkę kwalifikacje i umiejętności;

b) błędne i niewłaściwe zastosowanie art.233 § 1 k.p.c., polegające na:

- przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, polegające na dowolnym i nie popartym zebraniem materiałem dowodowym wysnuciu wniosku, iż zachowanie pozwanej nie było nacechowane negatywnie i złośliwie wobec powódki;
- pominięciu rozważenia treści pism przełożonego K. J. (1) kierowanych do prezesa Zarządu, a dotyczących osoby powódki oraz pisma Prezesa pozwanej spółki z daty 15 kwietnia 2013r. oraz pisma S. P. z dnia 2 kwietnia 2012r., skierowanego do Prezesa Zarządu, z których jasno wynika, iż pozwana opierała się wyłącznie na zdaniu przełożonego powódki K. J. (1), któremu właśnie działania mobbingowe się zarzuca i zaniechała wnikliwszej analizy sytuacji oraz pisma powódki do Rady Nadzorczej pozwanej spółki z maja 2010r.;
- wydaniu orzeczenia w oparciu o wybrane przez Sąd pierwszej instancji dowody, bez wszechstronnego rozważenia całokształtu zebranego materiału dowodowego, a zwłaszcza uzasadnień wyroków wydanych w sprawach: VI P 477/10 i VIII Pa 86/12, które znajdowały się w aktach osobowych powódki, a które w sposób jednoznaczny wskazywały na bezprawność działań pozwanej w kwestii rozwiązania umowy o pracę z powódką w dniu 3 sierpnia 2010r. oraz kolejnej zasadności przywrócenia powódki do pracy u pozwanej;
- nierozważeniu całokształtu postępowania pozwanej wobec powódki, który - jak już choćby z akt osobowych wynika - był od kilku lat ukierunkowany na pozbycie się powódki z pracy, bez względu na istnienie zasadnej przyczyny;

c) naruszenie przepisu art. 233 k.p.c., poprzez dowolną w miejsce swobodnej, ocenę dowodów, na skutek sprzecznego z wnioskami płynącymi z materiału dowodowego wniosku, poprzez:

- przyznanie waloru wiarygodności zeznaniom świadka K. K., będącego bezpośrednim przełożonym powódki oraz innym świadkom strony pozwanej, przy całkowitym pominięciu treści zeznań świadków strony powodowej, wśród których również znajdowali się pracownicy i uprzedni przełożeni powódki;
- czynienie zarzutu z powodu wykorzystywania przez powódkę drogi służbowej i posiadania własnego zdania;
- pominięcie negatywnego, deprecjonującego sposobu zachowania się pracodawcy względem powódki, wyrażonego w formie zwracania się do niej przez pracodawcę,
- pominięcie okoliczności, iż Komisja Antymobbingowa powołana już w dniu 13 kwietnia 2013r., w dniu powołania (po przeprowadzonym rzekomo postępowaniu) stwierdziła, iż do mobbingu wobec powódki nie doszło;

- błędne ustalenie, iż powódka od dnia 20 sierpnia 2012r. nie wykonała żadnego polecenia poprawnie;
- pominięcie zeznań świadków w osobach synów powódki, jako nieposiadających wiedzy o traktowaniu powódki przez pracodawcę, pomimo treści złożonych przez nich zeznań;

d) naruszenie przepisu art. 232 k.p.c., poprzez:

- oddalenie wniosku o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego automatyka, pozwalającego ustalić, czy polecenia wydawane powódce w zakresie automatyki faktycznie mieściły się, a jeśli tak, to w jakim zakresie, w kwalifikacjach powódki;
- niedopuszczenie i nieprzeprowadzenie dowodu z opinii biegłego psychiatry, pozwalającego ustalić, czy zmiany adaptacyjne mogą wynikać z zachowań mobbingowych pracodawcy, a także ustalenia związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy zachowaniem pracodawcy o charakterze mobbingowym, a stanem zdrowia psychicznego powódki;

e) naruszenie art. 230 k.p.c., poprzez jego nie zastosowanie w sytuacji, gdy pozwana w zasadzie w odpowiedzi na pozew i dalszych pismach procesowych nie wypowiedziała się na temat twierdzeń powódki;

**1. naruszenie prawa procesowego, poprzez błędne i niewłaściwe zastosowanie art. 328 § 2 k.p.c., polegające na braku wskazania przyczyn, dla których niektórym dowodom Sąd pierwszej instancji odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, ograniczając się wyłącznie do ogólnikowych stwierdzeń. Tymczasem, uznani za wiarygodnych świadkowie: B., I., S., czy P., mieli z powódką nikły kontakt, a świadek B., jako bezpośredni przełożony i najdłużej pracujący z powódką, ma wiedzę na temat zachowania Pana J. i K.. Fakt, że jest on kuzynem powódki, nie powinien przesądzać o jego niewiarygodności. Podobnie trudno uwierzyć owym „wiarygodnym” świadkom w to, iż powódka była osobą konfliktową i trudną we współpracy, skoro poprzedni wieloletni przełożeni powódki wypowiedali się o niej w samych superlatywach i byli zadowoleni ze współpracy;**

2. naruszenie przepisu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. przez uznanie, że zachowanie pracodawcy nie wypełnia znamion mobbingu, pomimo przeciwnych wniosków płynących z materiału dowodowego sprawy.

W oparciu o przedstawione zarzuty, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez zasądzenie na rzecz powódki kwoty 200.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem zadośćuczynienia za mobbing w miejscu pracy, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

**Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:**

Przyjmując ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji, jako własne, uznał, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do żądania pozwu, wskazać należy, iż zgodnie z definicją przyjętą w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Inaczej mówiąc, w definicji tej zawarte są zatem następujące elementy:

1. występowanie działań i zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi,
  1. oddziaływania te polegają na nękanii i zastraszaniu,
  2. są one systematyczne i długotrwałe,
  3. celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
  4. w efekcie u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia, albo nastąpiło odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Przepis ten odnosi się do uzewnętrzniionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Stwierdzenie zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, 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, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. W takim znaczeniu użyte zostało przez Sąd Okręgowy pojęcie „ofiary rozsądnej”.

Działania i zachowania cechujące mobbing (tj. polegające na nękanii i zastraszaniu), z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednocześnie jednak, na co trafnie zwrócił uwagę Sąd pierwszej instancji, o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas.

Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika nie może być kwalifikowana, jako mobbing.

Trzeba mieć bowiem na względzie, że na pracodawcy ciąży ryzyko prowadzonej działalności, zaś sam stosunek pracy cechuje się podporządkowaniem pracowniczym. Próbując zdefiniować termin „kierownictwo pracodawcy”, określający fundamentalną cechę stosunku pracy (art. 22 k.p.), należy uwzględnić, że w utrwalonym orzecznictwie, wyinterpretowano szereg cech odnoszących się do relacji pracowniczego podporządkowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75). Mianowicie przyjmuje się, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę (przełożonego) poleceń związanych z pracą. Podmiot zatrudniający

jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Pracodawca (przełożony reprezentujący wobec pracownika interesy pracodawcy związane z pracą) wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń

jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia

15 października 1999 r., I PKN 307/99 oraz z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14). Zatem, aby osiągnąć zakładany cel, pracodawca może podejmować czynności dyscyplinujące, organizacyjne i motywujące, nawet błędne z punktu widzenia zasad pragmatycznego działania, które mimo to będą zgodne z prawem. Wykonywanie czynności kontrolnych wobec pracownika może naturalnie łączyć się dlań ze stresem, nie oznacza to zaraz szykanowania pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2005r., II PK 198/2004).

Podkreślenia również wymaga, iż ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga ona rozważenia, czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika - obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika - skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników.

Oceniając prawnoprocesowe zarzuty apelacji, stwierdzić należy, iż Sąd Okręgowy, przyjmując, że powódka w trakcie zatrudnienia u strony pozwanej nie była poddawana mobbingowi, uczynił to w następstwie szczegółowej analizy stanu faktycznego ustalonego w tej sprawie.

Aby dokonać właściwej subsumcji stanu faktycznego do art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., Sąd ten przeprowadził obszerne i wnikliwe postępowanie dowodowe, którego wyniki poddał szczegółowej analizie, nie wykraczając przy tym poza granice wyznaczone w art. 233

§ 1 k.p.c. Podkreślenia wymaga, iż Sąd Okręgowy nie naruszył granic swobodnej oceny dowodów, albowiem ich wiarygodność i moc ocenił według własnego przekonania,

na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych

w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności

(por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999r., sygn. I PKN 632/98, z 11 lipca 2002r., sygn. IV CKN 1218/00 oraz z dnia 18 lipca 2002r., sygn.

IV CKN 1256/00). Ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia

oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi

je do pozostałego materiału dowodowego. Ustalenia faktyczne dokonane w oparciu o tak ocenione dowody nie mogą wykazywać błędów tak faktycznych, tzn. nie mogą być sprzeczne z treścią dowodów, jak i logicznych (błędności rozumowania i wnioskowania).

Odnosząc powyższe dyrektywy do ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, w aspekcie wskazywanych przez skarżącą uchybień, nie sposób przyjąć zasadności jej argumentacji, że Sąd Okręgowy uznał dowolnie, wbrew

zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że działania i zachowania przełożonych wobec powódki - w obu opisanych przez skarżącą okresach zatrudnienia - nie posiadały cech nękania i zastraszania.

W istocie bowiem, Sąd pierwszej instancji, kierując się przytoczonymi przez powódkę okolicznościami faktycznymi (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.), w oparciu o zaofiarowane dowody, szczegółowo ustalił, jak wyglądały relacje pracownicze w okresach od grudnia 2008r.

do 3 sierpnia 2010r. oraz od 20 sierpnia 2012r. do 15 kwietnia 2013r. W pierwszym z opisanych okresów, powódka łączyła swoje żądania z wrogimi - w jej ocenie zachowaniami przełożonego K. K.. Tymczasem, z zebranego i wnikliwie przeanalizowanego przez Sąd Okręgowy materiału dowodowego wynika, iż w następstwie zmian organizacyjnych u pozwanej, powódka utrzymała stanowisko kierownicze, lecz objęta została bezpośrednim i w istocie stałym nadzorem przełożonego posiadającego odpowiednie kompetencje (wykształcenie elektryczne i doświadczenie) do kompleksowej oceny kwalifikacji zawodowych powódki, na które składały się nie tylko jej wykształcenie,

lecz również umiejętności i postawa pracownicza. Treść wzajemnych relacji oraz ocenę jej zaangażowania pracowniczego w tym okresie opisał szczegółowo w swych zeznaniach świadek K. K.. Świadek ten podał, iż powódka (tak, jak inni kierownicy) rozliczana była z zadań na cotygodniowych naradach. Nie wykonywała powierzonych zadań w sposób oczekiwany przez przełożonego. Kluczowym momentem w relacjach pracowniczych było powierzenie powódce zadania wyliczenia energii, która podlegałaby akcyzie. Powódka kwestionowała zasadność tego zadania, bezpodstawnie utrzymując,

że pozwana nie musi opłacać tego podatku. Przełożony nisko ocenił kwalifikacje powódki do zajmowania stanowiska kierownika działu. W następstwie takiej oceny doszło do zmiany warunków pracy na mocy porozumienia zawartego w dniu 15 lipca 2009r. Powyższe zeznania również dla Sądu drugiej instancji są jednoznaczne, spójne z pozostałym materiałem dowodowym, a przez to wiarygodne. Podkreślenia wymaga w tym miejscu, iż - jak wynika

z elektronicznego zapisu rozprawy - powódka obecna na posiedzeniu, nie zadała świadkowi K. K. żadnych pytań dotyczących działań mobbingowych, których miałyby się on wobec niej dopuścić. Natomiast świadek J. B., na którego zeznania powołuje się skarżąca, podał, że słyszał przez zamknięte drzwi, jak dyrektor K. krzyczał na powódkę. Zeznania tego świadka, jednostkowe i nieprecyzyjne, zostały prawidłowo ocenione przez Sąd pierwszej instancji.

Śledząc przebieg dalszego zatrudnienia powódki, wskazać należy, iż od dnia 1 sierpnia 2009r. powódka - z uwagi na jej wieloletnie zatrudnienie u pozwanej - zatrudniona została na - specjalnie dla niej utworzonym - stanowisku specjalisty w dziale (...) Wiązało się to z przerwaniem stosunku bezpośredniej podległości służbowej wobec dyrektora K. K.. W istocie - na co zwrócił uwagę Sąd Okręgowy w Gliwicach w pisemnym uzasadnieniu wyroku

z dnia 9 sierpnia 2012r. (sygn. akt VIII Pa 86/12) - powódce przez ok. 6 miesięcy nie powierzono na stałe żadnych obowiązków pracowniczych i wyżej wymienione stanowisko nie istniało. Po podjęciu w dniu 27 stycznia 2010r. przez Zarząd pozwanej

(na wniosek przełożonego z dnia 20 stycznia 2010r.) decyzji o likwidacji stanowiska pracy powódki, od dnia 28 stycznia 2010r. do dnia 3 sierpnia 2010r. powódka korzystała

z nieobecności w pracy wywołanej chorobą. Z dokumentów zgromadzonych w opisanych wyżej aktach Sądu Okręgowego w Gliwicach (sygn. akt VIII Pa 86/12) wynika,

że w okresie tej nieobecności, powódka w pismach z maja i lipca 2010r. zwracała się do Prezesa Rady Nadzorczej pozwanej, Zarządu pozwanej oraz do Prezydenta Miasta, podnosząc (zwłaszcza wobec dyrektora K. K.) zarzuty uporczywego, psychicznego znękania się. Warto w tym miejscu powtórzyć, że zarzuty te nie potwierdziły się w toku rozpoznania niniejszej sprawy. Samej zaś decyzji pozwanej o umożliwieniu długoletniemu pracownikowi dalszej pracy, nawet wówczas, gdy z uwagi na poziom jego kwalifikacji, istniały trudności z wydzieleniem dla niego obszaru zadań, nie można traktować w kategorii działań mobbingowych, polegających na nękanii lub zastraszaniu pracownika. Sąd pierwszej instancji słusznie również wskazał, iż charakteru takiego nie ma także (nawet obiektywnie nieuzasadnione) wypowiedzenie.

Również okres zatrudnienia powódki u pozwanej od dnia 20 sierpnia 2012r.

na stanowisku specjalisty do spraw automatyki w Dziale (...) cechujący się 190 dniami nieobecności w pracy i krótkimi okresami aktywności zawodowej, nie został skażony jakimikolwiek przejawami mobbingu wobec powódki. W istocie bowiem, zarówno z dowodów dokumentów zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy oraz z zeznań świadków wynika, że pracodawca komunikował się z powódką, dążąc do wyjaśnienia wszelkich jej wątpliwości dotyczących warunków pracy, poczynając od zakresu czynności, poprzez ocenę stanowiska pracy, szkoleń i wreszcie działań antymobbingowych. Zdaniem powódki, w okresie tym działań mobbingowych miał się wobec niej dopuszczać przełożony K. J. (1). Również i w tym zakresie powódka nie przedstawiła jakichkolwiek dowodów. Natomiast zebrany i poddany ocenie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, iż zachowanie przełożonego wobec powódki nie wykraczało poza sferę kontaktów w relacji pracowniczego podporządkowania. W ocenie przełożonego, który był do tego uprawniony, powódka, posiadając stosowne wykształcenie i doświadczenie zawodowe, do kwietnia 2013r. nie wykonała prawidłowo żadnego powierzonego jej zadania służbowego. Skoro zaś pracodawca negocjował z powódką warunki pracy (zakres obowiązków), oferował niezbędne szkolenia oraz zapewnił stały kontakt z bezpośrednim przełożonym, to opisany wyżej efekt pracy powódki należy wiązać z postawą, jaką przyjęła wobec obowiązków pracowniczych. W tych okolicznościach, dowód z opinii biegłego z zakresu automatyki dla wykazania, iż powierzone powódce zadania wykraczały poza jej kompetencje, nie mógł być przydatny w niniejszym postępowaniu.

Odnosząc się natomiast do twierdzeń o izolowaniu powódki w miejscu pracy, podnieść trzeba, iż tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją normy art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu.

Tak więc, skoro w okolicznościach niniejszej sprawy, co wynika z całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, działania i zachowania pracodawcy dotyczące powódki były obiektywnie usprawiedliwione, a jednocześnie powódka nie wykazała, aby zachowania pozwanej przybrały formę nękania lub zastraszania, a także aby ich celem było poniżenie lub ośmieszenie powódki, odizolowanie jej od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, to tym samym, brak jest podstaw do uznania, że powódka była obiektem zachowań o charakterze mobbingu ze strony pracodawcy.

W okolicznościach niniejszej sprawy, nie budzi wątpliwości, iż powódka cierpi na zaburzenia adaptacyjne (depresyjno-lekowe), które łączy z mobbingiem. Jednocześnie jednak, podkreślenia wymaga, że odpowiedzialność pracodawcy określona w art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. powstaje jedynie w sytuacji, gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Stąd - jak trafnie zauważył Sąd Okręgowy - powódka w pierwszej kolejności zobowiązana była do wykazania, że była poddana mobbingowi, a dopiero kolejną przesłanką, warunkującą jej roszczenie, było udowodnienie rozstroju zdrowia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016r., I PK 243/15). Zatem, skoro powódka nie wykazała, iż poddawana była mobbingowi, to słuszne było oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza dla ustalenia, czy istnieje związek przyczynowy między jej stanem zdrowia, a sugerowanym przez nią negatywnym zachowaniem pracodawcy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 20 października 2006r., III APa 39/06).

W świetle przedstawionych okoliczności, nieuzasadniony okazał się również zarzut naruszenia prawa materialnego, to jest art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. Przeciwnie, to właśnie prawidłowa wykładnia normy art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., w sposób wyczerpujący



przedstawiona w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku i zgodna z wywodami przytoczonymi przez Sąd drugiej instancji, prowadzi do wniosku, że w ustalonych okolicznościach faktycznych sprawy nie doszło do wypełniania hipotezy zaprezentowanej normy, w związku z czym, powódka nie mogła skutecznie domagać się, ujętego w treści art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., zadośćuczynienia pieniężnego za rozstrój zdrowia.

Konkludując, Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja jest bezzasadna i na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu.

Mając zaś na względzie, iż roszczeniem o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia wystąpiła powódka dotknięta zaburzeniami adaptacyjnymi i utrzymująca się ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, Sąd Apelacyjny, na mocy art. 102 k.p.c., odstąpił od jej obciążania kosztami zastępstwa procesowego pozwanej w postępowaniu apelacyjnym.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce w postępowaniu apelacyjnym orzekł na mocy przepisów § 8 pkt 6 w zw. z § 15 ust. 1 pkt 2 w zw.

z § 16 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r.

w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. z 2016r., poz. 1714).

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA T.Szweda  
Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR