

Sygn. akt VIII *Pa* 153/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Tyrka
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) SSR del. Renata Stańczak
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa K. N. (N.)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 3 sierpnia 2016 r. **sygn. akt** IV P 1140/15

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR del. Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

sygn. akt VIII Pa 153/16

UZASADNIENIE

K. N. wniosła pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. domagając się uznania bezskuteczności wypowiedzenia, a po upływie okresu wypowiedzenia przywrócenia do pracy.

Podaje, że była pracownikiem pozwanego od 1998r., ostatnio na stanowisku kierownika sprzedaży wewnętrznej. W dniu 24 sierpnia 2015r. otrzymała wypowiedzenia, a jako przyczynę podjęcia takiej decyzji pracodawca wskazał

dopuszczenie się przez nią mobbingu wobec W. J.. Podniosła, że pozwany uchybił wewnętrznym procedurom, jeśli chodzi o działanie komisji antymobbingowej, bowiem po wysłuchaniu jej przez komisję w tym samym dniu otrzymała ona wypowiedzenie umowy o pracę, nie pozwolono jej na zapoznanie się z zebrany materiał i możliwością odniesienia się do stawianych jej zarzutów, a działania komisji przypominały raczej sąd kapturowy. Podała, że zarzucane jej w wypowiedzeniu zachowania nigdy nie miały miejsca, a wskazana przez pracodawcę przyczyna jest nieprawdziwa, nierzeczywista i nieistniejąca.

Na rozprawie w dniu 28 kwietnia 2016r. powódka zmieniła żądanie pozwu i wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 17.050 złotych. Żądanie to co do wysokości ostatecznie sprecyzowała w piśmie z dnia 12 lipca 2016r., po otrzymaniu wyliczeń od strony pozwanej i zażądała zasądzenia kwoty 16.916,73 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest dopuszczalne z każdego powodu, jako zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. Podał, że powódka dopuściła się mobbingu.

Sąd Rejonowy w Zabrzu wyrokiem z dnia 3 sierpnia 2016 roku zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 16.916,73 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 kwietnia 2016 r., oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 849,25 zł tytułem kosztów procesu, nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.639 zł, nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrzu kwotę 846 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona.

Sąd I instancji ustalił:

K. N. podjęła pracę w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. z dniem 2 listopada 1998r. Początkowo powódka pracowała w Oddziale w K. jako specjalista ds. osobowych, wysyłki dokumentów i prowadzenia kasy w dziale sprzedaży. Z dniem 1 lutego 2002r. powódce powierzono obowiązki specjalisty ds. handlowych, a od 2005r. sprzedawcy wewnętrznego – logistyką. W lipcu 2007r. powódka została specjalistą ds. administracji.

W listopadzie 2009r. pracodawca powódki został przejęty przez firmę (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w K. i z dniem 1 grudnia 2009r. powódka na mocy art.23¹ kp przeszła do pozwanej spółki.

W dniu 1 lutego 2011r. powódka objęła stanowisko kierownika sprzedaży wewnętrznej w Oddziale w R. i została bezpośrednio przełożoną pracowników działu sprzedaży w tym oddziale, w tym W. J.. Do obowiązków K. N. należało między innymi kierowanie działem sprzedaży wewnętrznej, negocjacje z klientami, obsługa stałych klientów tj. ustalanie warunków kontraktów i przygotowywanie oferty, sprawdzanie stanów magazynowych i sugerowanie zamówień, podpisywanie zamówień pod nieobecność dyrektora oddziału, prowadzenie kasy – rozliczenie dzienne.

W dniu 14 lipca 2014r. powódka podpisała z pracodawcą porozumienie zmieniające w związku, z którym przyznano jej oprócz wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 4.200 złotych, dodatek funkcyjny w wysokości 900 złotych oraz powierzono stanowisko kierownika sprzedaży wewnętrznej – koordynatora logistyki aglomeracji (...). Powódce przybyło w związku z tym obowiązków, gdyż oprócz dotychczasowych zadań miała zająć się nadzorem nad majątkiem firmy w zakresie transportu, optymalizacją kosztów transportu oraz wykorzystania zapasów w magazynach, raportowaniem do dyrektora regionu w przedmiocie realizacji planów fakturowania transportów własnych, wsparciem polityki personalnej oddziału w zakresie kierowców i magazynierów. Od lutego 2015r. dodatek funkcyjny powódki wzrósł do kwoty 1.500 złotych.

Od 2012r. do obowiązków W. J. należało przyjmowanie i rejestrowanie zamówień sprzedaży, weryfikacja możliwości ich realizacji, przekazywanie osobom odpowiedzialnym za logistykę informacji o potrzebach transportowych, przekazywanie dyrektorowi oddziału informacji o potrzebach zakupowych, wystawianie dokumentów sprzedaży,

kompletowanie dokumentów, przygotowywanie dokumentów do wysłania i dopilnowanie wysyłki, kulturalna i szybka obsługa klienta, prowadzenie książki korespondencji. Przed połączeniem Oddziału w R. i Oddziału w K. W. J. nie zajmowała się obsługą klientów.

Powódka i W. J. siedziały w tym samym pomieszczeniu, przy czym pomieszczenie to było przedzielone szafkami. Przed szafkami siedziała W. J. z J. K. (1), a za szafkami K. N. z K. R..

To powódka wdrażała W. J. w jej nowy zakres obowiązków, uczyła ją jak ma obsługiwać klientów, przy czym nie zawsze jej zalecenia były stosowane przez W. J.. Powódka rozmawiała z pracownikami w pracy nie tylko na tematy służbowe, a jej relacje z pracownikami nie odbiegały od relacji przełożony-podwładny.

W 2014 i 2015 roku W. J. została pozytywnie oceniona przez dyrektora oddziału, który w ramach wystawionej jej oceny nie zgłosił zastrzeżeń do wykonywanej przez nią pracy.

W. J. zdarzało się popełnianie prostych błędów, które dla innych były irytujące. Często zlecano jej wykonanie tylko prostych czynności, jak na przykład kompletowanie dokumentów. Powódka natomiast była postrzegana przez bezpośredniego przełożonego jako pracownik skrupulatny, dokładny, szybko podejmujący działania, a jej kwalifikacje były oceniane przez przełożonych bardzo wysoko. Dyrektor oddziału, jak również jego przełożony nigdy nie był świadkiem sytuacji, w których powódka poniżałaby W. J..

Powódka bardzo angażowała się w wykonywanie zleconych jej prac, robiła wiele rzeczy wykraczających poza to, co oczekiwał od niej pracodawca. Była wymagająca względem siebie, jak i wobec podległych jej pracowników.

W. J. częściej popełniała błędy niż inni pracownicy. Powódka uważała, że W. J. źle wykonuje swoje obowiązki.

W 2014r. powódka wnioskuje do dyrektora oddziału o zwolnienie W. J. z pracy, ale była ona w okresie ochronnym. Po rozmowie z przełożonymi powódka zmieniła W. J. zakres obowiązków, tak aby zajmowała się prostszymi czynnościami.

Relacje powódki z W. J. były napięte, a obydwie panie nawzajem skarżyły na siebie u dyrektora oddziału. Atmosfera w oddziale nie była idealna. Negatywne relacje pomiędzy powódką a W. J. były wynikiem między innymi tego, że powódka wymagała, aby W. J. w inny sposób wykonywała swoje obowiązki, nie chciała natomiast przyjąć do wiadomości tego, że W. J. jest osobą starszą i nie radzi sobie z niektórymi obowiązkami, bądź wykonuje je inaczej. Między innymi T. K. i W. D. zwracali jej uwagę, aby łagodniej traktowała W. J., z uwagi na jej wiek.

W. J. każde polecenie powódki, z uwagi na jego ton traktowała jak rozkaz. Zdarzało się, że odpowiedzi W. J. skierowane do swojej przełożonej były w podobnym tonie, jak ton wydawanych jej poleceń. Nadto W. J. jako jedyny pracownik miała obowiązek przesyłania emaila kierowanych do klientów do wiadomości powódki. Powódka nie używała wulgaryzmów wobec W. J., przy czym podczas wymiany zdań używała zwrotów „W. nie dyskutuj”, „W. zamknij się, nie dyskutuj ze mną”. Powódka zwracała W. J. uwagę na popełniane błędy w obecności innych pracowników. Tak samo postępowała, gdy miała uwagi do pracy innych osób W. J. reagowała nerwowo, gdy zwracano jej uwagę, źle znosiła krytykę. Za błędy W. J. odpowiedzialność ponosiła jej bezpośrednia przełożona tj. powódka. Podczas jednego z incydentów, w wyniku którego kierowca cofając samochód uszkodził bloczki (pustaki) W. J. została poproszona o zamówienie kontenera na odpady, po bardzo grzecznej rozmowie z przedstawicielem firmy dostarczającej kontenery na odpady, powódka zwróciła jej uwagę i użyła sformułowania „Jeszcze chwila, abyś mu zrobiła loda”.

W lipcu 2015r. po powrocie W. J. z urlopu powódka zrobiła zestawienie brakujących dokumentów WZ i poprosiła W. J. o przekazanie centrali, by wstrzymała płatności dla dostawców. W. J. odpowiedziała powódcie, że robi to, jak będzie miała czas. Odpowiedź ta nie spotkała się ze zrozumieniem ze strony powódki, która zapytała się podwładnej, jak ma jej pomóc. W odpowiedzi na to W. J. wskazała, że przecież powódka wie, jaki jest jej zakres obowiązków, bo w końcu jest jej przełożoną. Po tym zdarzeniu W. J. udała się ze skargą do dyrektora oddziału, który poinformował

ją, że w tej kwestii skontaktuje się z centralą. Taką samą relację W. J. zdała dyrektorowi regionalnemu R. B., gdy ten przyjechał do oddziału. Dwa dni później dyrektor regionalny poprosił W. J., aby napisała pismo do centrali - do K. J. o stosowanym wobec niej mobbingu.

Pismem z dnia 15 lipca 2015r. W. J. zawiadomiła pracodawcę o stosowanym wobec niej mobbingu wskazując, że powódka zachowuje się wobec niej arogancko, w sposób poniżający. Nadto wskazała kilka sytuacji, które w jej ocenie potwierdzały zaistnienie zjawiska mobbingu.

Natomiast w dniu 6 lipca 2015r. pozwany powołał Komisję Antymobbingową celem ustalenia, czy zawiadomienie W. J. jest uzasadnione. Komisja ta w osobach P. R., J. D. i J. K. (2) w dniu 24 sierpnia 2015r. sporządziła protokół i stwierdziła, że powódka dopuściła się mobbingu wobec W. J., a podejmowane przez nią działania były wielokierunkowe i podlegały na poniżaniu, nękanii, obrażaniu, stosowaniu wulgarnego języka, wywieraniu presji i ośmieszaniu, co powodowało obniżenie samooceny u W. J.. Nadto komisja ustaliła, że zaistniała w Oddziale w R. sytuacja była możliwa, gdyż bezpośredni przełożony powódki nie potrafił rozwiązać narastającego problemu, o którym wiedział od chwili połączenia oddziałów, a brak zdecydowanej reakcji pracodawcy prowadził do narastającego poczucia bezkarności u K. N..

Pismem z dnia 24 sierpnia 2015r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując, że dopuściła się ona mobbingu wobec W. J. polegającego na nękanii, obrażaniu, wulgarnym zwracaniu się, poniżaniu, nieuzasadnionemu okolicznościami wywieraniu presji i ośmieszaniu W. J. przy jednoczesnym wywyższaniu swojej osoby.

Dokonując niniejszych ustaleń Sąd I instancji oparł się przeprowadzonych dowodach. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka J. K. (1), że powódka zwracała się do W. J. słowami „idiotka”, „debilka”, gdyż nie potwierdziła tego W. J.. W ocenie Sądu świadek ten nie miał także wystarczającej wiedzy, aby dokonać oceny istotności błędów popełnianych w pracy przez W. J.. Nadto to nie J. K. (1) odpowiadał za błędy W. J. i nie był uprawniony do oceny jej pracy. Za pracę sprzedawców odpowiadała powódka i jako przełożona miała prawo wymagać od swoich pracowników wykonania zleconych im zadań, miała też prawo decydować, w jakiej kolejności zostaną one wykonane. Taka sama sytuacja dotyczyła zeznań A. P. (1). Nawet W. J. nie potwierdziła, aby powódka zwracała się do niej używając słów wulgarnych. Całkowicie natomiast nieuzasadnione jest obciążenie powódki całą winą za „złą” atmosferę w Oddziale w R.. Nie sposób nie zauważyć, że atmosferę w pracy tworzą wszyscy pracownicy, a nie tylko przełożony, przy czym należy wskazać, że powódka nie miała problemów adaptacyjnych oraz w nawiązaniu właściwych relacji, gdy pracowała w Oddziale w K.. Natomiast okoliczność, że była wymagającym przełożonym nie może wpływać negatywnie na ocenę jej osoby. W ocenie Sądu I instancji wszyscy zeznający w sprawie świadkowie, którzy byli pracownikami oddziału w R. starali się umniejszać swój udział w tworzeniu relacji w tym oddziale. Nie sposób także nie zauważyć pewnej niekonsekwencji w zeznaniach świadka J. K. (1), czy R. B., którzy zeznali, że ze względu na atmosferę nawet klienci nie chcieli przyjeżdżać do oddziału w R.. Tymczasem jak zeznał świadek R. B. specyfika pracy tego oddziału polegała, na tym, że przedstawiciele firmy jeździli do klientów.

Sąd nie dał też wiary zeznaniom świadka R. B., co do informacji, jakie przekazał mu T. B., a dotyczących zgłoszenia W. J.. Po pierwsze świadek T. B. nigdy nie stwierdził, aby powódka wulgarnie odnosiła się do W. J., nie potwierdziła tego również W. J.. Nadto zauważyć należy, że powódka przychodząc do oddziału w R. została kierownikiem, a w oddziale tym nie awansowała. Nie wiadomo więc, z jakim awansem miało nasilić się jej negatywne nastawienie do W. J.. Zeznania tego świadka pozostają w wielu fragmentach sprzeczne z zeznaniami innych świadków i nie można nie odnieść wrażenia, że świadek ten miał tendencję do wyolbrzymiania niektórych zdarzeń, wybiórczej ich oceny, tak aby zdyskredytować powódkę jako pracownika. Całkowicie natomiast niezrozumiałe było dokonanie oceny pracy W. J. na podstawie informacji pozyskanych od pracowników centrali, skoro osobą, która dbała o poprawne i terminowe wykonanie pracy przez W. J. była powódka i z tego zresztą powodu zrodził się konflikt pomiędzy paniami. Kwestią więc oczywistą było, że do centrali były wysłane dokumenty opracowane i poukładane zgodnie z obowiązującymi w firmie procedurami, bo pilnowała tego K. N.. Jednocześnie wskazać należy, że przełożony winien dokonać wszechstronnej

analizy zaistniałego w podległym mu oddziale konfliktu, a nie bazować tylko na relacji jednej ze stron konfliktu, z góry przyjmując, że miał miejsce mobbing.

Sąd pominął zeznania świadków J. D., J. K. (2) i P. R., bowiem osoby te nie pracowały razem z powódką i W. J., a ich zeznania opierały się na relacjach pracowników Oddziału i znalazły swoje odzwierciedlenie w protokole Komisji Antymobingowej. Z ich zeznań wynikało jedynie, że decyzja o zwolnieniu powódki z pracy zapadła zanim doszło do przesłuchania K. N..

Również zeznania świadka A. F. nie wniosły do sprawy, bowiem pracownik ten nie był nigdy świadkiem jakiejś sytuacji, podczas których powódka poniżałaby W. J., a informacje o relacjach W. J. z przełożoną czerpał jedynie z rozmów z W. J., przy czym tego nie weryfikował.

Natomiast świadek J. P. nigdy nie pracowała w oddziale w R., a jej zeznania potwierdziły jedynie fakt, że powódka była bardzo dobrym pracownikiem, aczkolwiek wymagającym przełożonym.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że:

roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie, bowiem wbrew twierdzeniom pozwanego przyczyny wskazane w wypowiedzeniu złożonym powódce okazały się nieprawdziwe.

Sąd Rejonowy wskazał na przepis art. 30 § 4 k.p. Podkreślił, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonywana jest natomiast w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazała, że dopuściła się ona mobbingu wobec innego pracownika – W. J.. Sąd I instancji wskazał, że jest związany przyczyną wskazaną przez pracodawcę, a stanowiącą powód rozwiązania stosunku pracy i tylko w tym zakresie prowadzi stosowne postępowanie. W tym stanie rzeczy Sąd badał, czy K. N. dopuściła się mobbingu względem W. J., przy czym w jego ocenie naruszenie procedury mobbingowej obowiązującej w pozwanej spółce nie miało żadnego znaczenia dla oceny zasadności żądania powódki

Sąd I instancji przypomniał, że zgodnie z treścią art. 943 § 2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez odpowiednio długi okres, co wyklucza czyny o charakterze jednorazowym. Rodzaj wrogich zachowań zaliczanych do działań o charakterze mobbingowym może być bardzo różnorodny, przykładowo może obejmować naruszanie szeroko rozumianych warunków pracy, izolację i odmowę komunikacji, naruszanie osobistej godności oraz przemoc werbalną i fizyczną. Ze względu na charakter owych praktyk, znamionujących się nie tylko powtarzalnością i dłuższym czasem trwania, lecz również szczególnym celem, nakierowanym najpierw na naruszenie osobistej godności pracownika, a następnie jego izolowanie wśród załogi i w końcu doprowadzenie do wyeliminowania z jej składu niezależnie od tego, czy nastąpi to formalnie przez wymuszone odejście, czy też przez zwolnienie z pracy - chodzi tu jedynie o zachowania umyślne i podejmowane z zamiarem szkodenia zainteresowanemu. Pracownik poddawany działaniu mobbingu jest obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 943 § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogróżki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika etc. Działania mobbingowe mogą przejawiać się w zmuszaniu pracownika do

wykonywania prac naruszających godność osobistą, zlecaniu prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawaniu zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania. Samo zlecenie prac, które nie mieszczą się w zakresie obowiązków pracownika, a przy tym nie naruszają jego godności osobistej, czy nie zmiierzają do poniżenia pracownika, za działanie mobbingowe uchodzić z pewnością nie może. Podanie książeczki obsługi drukarki, czy przyniesienie mleka do kawy nie może zostać uznane za poniżające dla pracownika, w szczególności że polecenia takie miały charakter incydentalny, wynikający z potrzeby sytuacji i nie miały na celu poniżenia W. J..

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd I instancji uznał, że nie można stwierdzić, aby powódka stosowała mobbing względem W. J.. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wynika, że pomiędzy powódką a W. J. istniał konflikt, przy czym był to ewidentny konflikt o charakterze służbowym, a wynikał z odmiennej wizji, jeśli chodzi o sposób wykonywania obowiązków przez W. J..

Dokonując oceny zachowań powódki w kontekście pojęcia mobbingu nie można pominąć faktu, że K. N. była przełożoną W. J. i miała prawo wydawać jej polecenia, jak również oczekiwać wykonania określonych zadań w zlecony przez nią sposób. Fakt, że W. J. była osobą w wieku przedemerytalnym nie oznaczał, że powódka miała obowiązek jej odmiennego traktowania i stosowania innych, łagodniejszych kryteriów oceny jej pracy. Wskazać należy, że stosunek pracy oparty jest na zasadzie podporządkowania pracownika w procesie pracy i zasady tej nie można oceniać w kontekście przejawu mobbingu, w szczególności, jeśli polecenia dotyczą obowiązków należących do danego pracownika. Zauważyć należy, że nie sposób zakwalifikować sytuacji, jakie opisała W. J. w piśmie z dnia 15 lipca 2015r. jako mobbingu. Fakt zwrócenia jej uwagi przez powódkę, czy prośba o przesyłanie sporządzonych przez W. J. email nie jest nękaniami pracownika i mieści się w normalnych relacjach przełożonego z podwładnym. Nie sposób także nie podkreślić, że W. J. była czuła na krytykę jej pracy i nie przyjmowała do wiadomości tego, że może coś robić nieprawidłowo. Zresztą z zeznań samej W. J. wynika, że jej stosunek wobec przełożonej był niewłaściwy, a odzywki typ "przecież wiesz jaki jest mój zakres obowiązków..." obrazują, że relacje pracowników w Oddziale w R. odbiegały od modelowych, typowych relacji. Także uwaga powódki „W. do domu- przodowniku pracy” nie ma wydźwięku pejoratywnego. Natomiast uznanie tej sytuacji przez W. J. za przejaw mobbingu najlepiej wskazuje, że każde zachowanie powódki skierowane w stosunku do jej osoby traktowało ona jako poniżanie. Tymczasem, co przyznał sam pozwany umiejętności W. J., jeśli chodzi o prace biurowe związane z obsługą komputera w chwili przejęcia powódki do Oddziału w R. odbiegały poziomem od umiejętności innych pracowników. Czynienie powódce zarzutu, że nie potrafiła właściwie pokierować W. J. celem wykonania przez nią należących do niej obowiązków jest chybione. Nie można nie zauważyć, że powódka została awansowana i przeniesiona do oddziału w R. nie w celu przyuczania pracowników do powierzonych im zadań. Jednocześnie napomknąć należy, że powódka nie miała możliwości doboru pracowników do kierowanego przez nią zespołu, a jak wynika z zeznań wszystkich świadków pracujących w Oddziale w R. pracownicy tego oddziału podzielili się na grupy, jedna współpracowała z powódką i stosowała się do jej poleceń, a druga stała po stronie W. J.. Nadto nie sposób nie zaznaczyć, że w szczególności pracownicy, którzy od samego początku pracowali w firmie (...) sp. z o.o. w R., a przejętej przez pozwaną spółkę w 2009r., nie potrafili ułożyć swoich relacji z powódką, co zdaniem Sądu mogło być wynikiem tego, że powódka nie była „swoim pracownikiem”, przyszła z innego Oddziału i to od razu na stanowisko kierownicze. Pracownicy ci nie akceptowali także tego, że powódka była bardzo wymagającym przełożonym i miała swoją wizję realizacji powierzonych jej zadań, co jak wynika z zeznań jej przełożonych tj. A. M. i T. B. robiła bardzo dobrze i do jej pracy nie było żadnych zastrzeżeń, a wręcz przeciwnie powierzano jej co raz to nowe obowiązki. Nadto żaden z podwładnych powódki nie zwrócił uwagi na fakt, że to ona odpowiadała za prace pionu sprzedaży, a potem jeszcze transportu i miała obowiązek stosować określone procedury obowiązujące w firmie.

Całkowicie chybiony był także zarzut pozwanego, że powódka w sposób wulgarny zwracała się do W. J., czemu zaprzeczyła nawet W. J.. Nie wiadomo także, na czym miało polegać nękanie W. J. przez powódkę, skoro wszystkie polecenia jakie były jej wydawane przez K. N. mieściły się w zakresie obowiązków jej podwładnej. Nadto powódka miała prawo zwracać uwagę W. J., gdy ta popełniała błędy, a jak wynika z zeznań T. B., czy J. K. (1) W. J. te błędy zdarzały się częściej niż innym pracownikom i w ocenie Sądu nie można tego traktować wyłącznie jako efektu

negatywnych relacji pomiędzy powódką a W. J.. Jak zeznał T. K. „z W. każdy z nas miał jakieś problemy, jest to osoba starsza i w inny sposób wykonuje niektóre czynności, nie we wszystkim się dobrze orientuje, robi coś wolniej”.

Bez wątplenia, co zresztą przyznała sama powódka niewłaściwym było zwrócenie W. J. uwagi słowami „jeszcze byś mu loda zrobiła”. Jednak jednorazowe, incydentalne użycie takiego zwrotu nie czyni zasadnym zarzutu mobbingu.

Nie ulega wątpliwości, że powódka była wymagającym przełożonym, ceniącym perfekcjonizm w wykonywaniu powierzonych jej zadań. Z tego tytułu nie można jej jednak czynić zarzutu.

Sąd I instancji odwołał się do poglądu Sądu Apelacyjnego w Poznaniu wyrażonego w wyroku z dnia 6 sierpnia 2015r., w którym stwierdził, że działania o charakterze mobbingu muszą odpowiadać określonym cechom, a mianowicie: być bezprawne, systematyczne i podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, nie mogą obejmować zachowań pracodawcy dozwolonych prawem, a więc np. prawa do kontroli i nadzoru nad wykonywaniem przez pracownika pracy, co więcej mieć charakter długotrwałości, a nie incydentalności. Określone działania lub zachowania "mobbera", aby mogły być zakwalifikowane jako mobbing, winny powodować u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i mieć na celu jego poniżenie, czy też ośmieszenie. Działania i zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne, a ich ocena ma zindywidualizowany charakter. Nie można więc uznać, że wobec pracownika, który został raz skrytykowany, zastosowano mobbing. Przede wszystkim jednak nie każde zachowanie pracodawcy wobec pracownika, które w jego subiektywnym przekonaniu jest przejawem mobbingu, w rzeczywistości cechy mobbingu posiada. Tym samym, nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika przez pracodawcę nie może być kwalifikowana jako mobbing (III APa 6/15, lex nr 1798674). W ocenie Sądu I instancji powódka miała prawo krytykować pracę W. J., w szczególności gdy ta nie stosowała się do jej wytycznych i obowiązujących procedur. Celem powódki nie było natomiast nieuzasadnione nękanie podwładnej, jej ośmieszenie, czy chęć jej wyeliminowania z zespołu współpracowników. K. N. po prostu oczekiwała, że W. J. będzie pracowała na podobnym poziomie jak inni pracownicy. Nadto jak wskazał Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 21 stycznia 2013r. pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników (III APa 29/12, lex nr 1282545). Obowiązkiem powódki było zapewnienie właściwej organizacji pracy oraz kierowanie działem sprzedaży i to ona miała prawo decydować kto i w jaki sposób będzie wykonywał powierzone jej działowi zadania. To, że pracownikom pracuje się łatwiej, przyjemniej w miłej, rodzinnej atmosferze, gdy nie mają wymagającego przełożonego nie oznacza, że niestosowanie się do tej zasady należy uznać za niewłaściwe postępowanie.

W tym stanie rzeczy na podstawie art.47¹ k.p. Sąd I instancji zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzykrotności jej wynagrodzenia. O odsetkach orzekł na podstawie art. 455 k.c., art.481 k.c. w zw. z art.300 k.p. Sąd zasądził je od dnia następnego po dacie wystąpienia powódki z żądaniem zapłaty odszkodowania tj. od dnia 29 kwietnia 2016r. Z uwagi na powyższe Sąd I instancji nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądania powódki i zasądzenie na jej rzecz odsetek ustawowych za opóźnienie już od dnia 1 stycznia 2016r. Dlatego orzeczono jak w punkcie drugim wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c, §11 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. nr 163 poz.1349 z późn.zm) oraz art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005r., Nr 167, poz.1398 z późn. zm.). Sąd przyznał pełnomocnikowi powódki wynagrodzenie w wysokości czterokrotności stawki minimalnej uwzględniające stopień skomplikowania sprawy. Nie znalazł jednak podstaw do przyznania sześciokrotności tej stawki. Nadto zwrócono pełnomocnikowi koszty dojazdu na rozprawę.

Na podstawie art.477² k.p.c. nadano wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Wyrok Sądu Rejonowego w Zabrzcu, w części tj. w pkt 1,3,4,5 zaskarżyła pozwana. W apelacji rozstrzygnięciu zarzuciła naruszenie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną, niezgodną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę zeznań świadków W. J., J. K. (1), A. P. (1), K. R., T. B., A. M. oraz powódki, co w konsekwencji doprowadziło Sąd do uznania, iż nie doszło do stosowania mobbingu przez powódkę w stosunku do W. J., podczas gdy zeznający w sprawie świadkowie potwierdzili przez zachowanie powódki wypełnienie wszystkich elementów składających się na ustawową definicję mobbingu, zaś ustalony przez Sąd I instancji stan faktyczny jest sprzeczny z zebraniem materiałem dowodowym;

2. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak w uzasadnieniu oceny zeznań świadków K. R., T. B. i A. M. mimo oparcia części uzasadnienia faktycznego w sprawie na ich zeznaniach, co powoduje brak możliwości oceny przez sąd apelacyjny prawidłowości sposobu oceny zeznań wskazanych świadków;

3. art. 94³ k.p. w konsekwencji nieprawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, błędną wykładnię, iż w sprawie nie doszło do mobbingu powódki w stosunku do W. J. mimo wystąpienia wszystkich wymaganych przesłanek;

4. art. 47¹ k.p. poprzez zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy prawidłowo oceniony zebrany materiał dowodowy w sprawie, potwierdził stosowanie przez powódkę w stosunku do W. J. mobbingu poprzez jej nękanie, obrażanie, wulgarne zwracanie się, poniżanie, nieuzasadnione okolicznościami wywieranie presji i ośmieszanie W. J., przy jednoczesnym wywyższaniu swojej osoby.

W związku z powyższymi zarzutami pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka zgodziła się z ustaleniami i argumentacją Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja nie jest zasadna i podlega oddaleniu.

Sąd I instancji przeprowadził bardzo obszerne postępowanie dowodowe i dokonał szczegółowych ustaleń faktycznych. Sąd Okręgowy ustalenia te prawie w całości podzielił i przyjął za własne. W ocenie Sądu II instancji błędnie jedynie zostało ustalone przez Sąd Rejonowy, że powódka zwracała się do W. J. słowami „W. zamknij się”. Powódka w swoich zeznaniach kategorycznie zaprzeczyła użyciu takiego zwrotu. Z kolei świadek W. J. zeznała, że powódka zwracała się do niej takimi słowami. Szczegółowo dopytana przez pełnomocnika powódki zeznała, że mogło tak być, iż powódka używała zwrotu „W. nie dyskutuj”, przy czym ten pierwszy jest bardziej dobitny (karta 267v). Skoro W. J. nie była pewna jak odzywała się do niej powódka, a powódka wyraźnie zaprzeczyła użycia sformułowania „W. zamknij się” nie można uznać, że te dowody dają podstawę do ustalenia przyjętego przez Sąd I instancji.

Sąd I instancji nie dopuścił się obrazy przepisu art. 328 § 2 k.p.c. Przepis ten stanowi, że uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Skoro Sąd I instancji Ne wskazał w uzasadnieniu dlaczego nie dał wiary zeznaniom świadków K. R., T. B., A. M. oznacza to, że dał im wiarę. Przepis art. 328 § 2 k.p.c. nie nakazuje zaś sądowi wyjaśnienia dlaczego oparł się na jakimś dowodzie, wymaga jedynie

wskazania przyczyn dla, których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Pisemne uzasadnienie zawiera wszystkie wymagane elementy i pozwala na kontrolę instancyjną wyroku Sądu I instancji.

Chybiony jest zarzut apelacji dotyczący obrazu przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów 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. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez przyzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Apelujący zarzucił, że Sąd I instancji błędnie ocenił zeznania świadków J. K. (1) i A. P. (1) ponieważ wynika z nich, że powódka zwracała się do W. J. w sposób wulgarny. Zarzut ten jest niezasadny. Słusznie Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom powódki, która wskazywała, że nie zwracała się wulgarnie do W. J., poza stwierdzeniem, że ta „zrobiłaby klientowi loda” – co Sąd Rejonowy uwzględnił. Skoro pozwana pomimo tego ustalenia podnosi, że sąd błędnie przyjął, że powódka nie zwracała się wulgarnie do W. J. to uznaje, że poza tym zwrotem padały z ust powódki także inne wulgarne określenia pod adresem W. J.. Postępowanie dowodowe nie dało podstaw do ustaleń zgodnych z zarzutem apelacji. Z roli procesowej jaką ma powódka w niniejszym postępowaniu nie można wywodzić, że jej zeznania z racji tego, że jest stroną, są niewiarygodne. Ponieważ zeznania powódki, że nie używała innych wulgarnych wyrażen wobec W. J. poza „zrobieniem klientowi loda” zostały potwierdzone przez W. J., a J. K. (1) i A. P. (1) nie przytoczyli jakie konkretnie wulgarne określenia wypowiadała powódka słusznie sąd dał wiarę powódce i W. J., a nie J. K. (1) i A. P. (1). Argumentacja, że W. J. mogła wyprzeć z pamięci przykre dla niej incydenty i z uwagi na to wiarygodne są zeznania J. K. i A. P. nie jest przekonująca ponieważ z hipotetycznej możliwości zapomnienia wulgaryzmów przez osobę pokrzywdzoną nie można wywieść, że powódka używała wulgaryzmów i to bliżej nie sprecyzowanych. Takie wnioski byłyby nielogiczne. Tym bardziej, że słusznie zauważył Sąd Rejonowy, iż świadkowie pracujący w oddziale w R. starali się umniejszyć swoją rolę w tworzeniu złej atmosfery w pracy. Zaznaczyć także należy, że J. K. (1) wyolbrzymiał negatywne zachowania powódki skoro uznał za wywyższanie się pokazywanie przez powódkę zdjęć siostry z wycieczki do C., czy opowiadanie przez nią, że była w K..

Nie popełnił także Sąd I instancji błędu w ocenie dowodów z zeznań świadków J. K. (1) i A. P. (1) przy ocenie pracy W. J.. Przede wszystkim należy wskazać, że sąd nie odmówił wiary ich zeznaniom w tej części. Wskazał zaś, że nie można ustalać czy W. J. dobrze wykonywała swoje obowiązki na podstawie informacji pracowników centrali. Wnioski sądu w tej kwestii były prawidłowe ponieważ to powódka była bezpośrednią przełożoną W. J. i to ona sprawdzała jej pracę. Zatem to powódka miała wiedzę o jakości pracy W. J..

Z pewnością atmosfera w oddziale w R., w pokoju gdzie pracowała powódka, W. J., K. R., J. K. (1) nie zawsze była dobra. Prawidłowo jednak Sąd I instancji uznał, że zachowanie powódki wobec W. J. nie nosiło znamion mobbingu – także z uwagi na zdecydowany ton wypowiedzi powódki i ich polecający charakter. K. R., J. K. (1) zeznali, że powódka w odniesieniu do W. J. wydawała rozkazy, mówiła podniesionym głosem, była nieprzyjemna. Jednak jak już zaznaczono wyżej zgodnie z przepisem art. 233 § 1 k.p.c. sąd ma za zadanie odnieść każdy z dowodów do pozostałego materiału dowodowego i dokonać ich łącznej oceny. Tym czasem z zeznań W. J. wynika, że powódka zwracała się tak do wszystkich współpracowników, zdarzało się, że W. J. była zdenerwowana i mogła używać takiego tonu jak powódka. Świadek W. J. w swoich zeznaniach przytoczyła rozmowę z powódką, kiedy to ta zleciła jej napisanie do centrali w sprawie wstrzymania płatności dla dostawców. W. J. odpowiedziała, że robi to jak będzie miała czas. Powódka zapytała „jak to nie masz czasu?”. Na to W. J. wytłumaczyła, że jest po urlopie i nie ma drugiego pracownika. Wtedy powódka zapytała jak może pomóc. Na to W. J. odpowiedziała „wiesz jaki mam zakres obowiązków”. Wtedy powódka poszła do dyrektora, a W. J. za nią. To W. J. zwróciła się do dyrektora i poinformowała go, że powódka ma z nią problem. Innym razem W. J. zwróciła się do powódki słowami „znowu byłeś u dyrektora nadawać na mnie”. Z

powyższego nie wynika aby powódka stale była nieprzyjemna, a W. J. poniżana. Ton i sposób wypowiedzi powódki oraz jej polecenia wydawane W. J. w żaden sposób nie powstrzymały W. J. przed wyżej opisanymi zachowaniami tj. zwrotami: „znowu byłeś u dyrektora nadawać na mnie”, „wiesz jaki mam zakres obowiązków”- w sytuacji kiedy przełożona pyta jak pomóc. Zatem słusznie Sąd I instancji ustalił, że zachowanie powódki pomimo, że nieprzyjemne oraz nakazujące nie miało tak negatywnej postaci jak twierdzi w apelacji pozwana.

K. R. pytała powódkę dlaczego tak się zachowuje wobec W. J., a T. K. mówił powódce aby inaczej traktowała W. J. – osobę starszą. W ocenie Sądu II instancji nie jest to równoznaczne ze stosowaniem mobbingu, zwłaszcza w kontekście także budzącej zastrzeżenia postawy W. J.. Niewątpliwie sama W. J. była wyczulona na zachowania powódki skoro w zawiadomieniu o stosowaniu mobbingu z dnia 15 lipca 2015 r. zarzucała powódce, że nie usłyszała od niej słowa „przepraszam”, że powódka powiedziała do niej „W. do domu - przodowniku pracy”, kiedy powódka sama już wychodziła. W zeznaniach swoich W. J. podała, że kiedy dyrektor B. powiedział jej, że jest miła dla klientów to nie odebrała tego pozytywnie, ale jako informację, że powódka mówi mu wszystko.

Nie budzi wątpliwości, że osobom starszym należy jest szacunek, jednak nie może on być utożsamiany z koniecznością stosowania innych kryteriów oceny pracy pracowników ze względu na wiek. Nawet brak szacunku nie jest mobbingiem jeśli zachowanie sprawcy nie nosi znamion z art. 94³ § 2 k.p. – jak w przedmiotowej sprawie.

Reasumując stan faktyczny został prawidłowo ustalony.

Sąd I instancji nie dopuścił się obrazy przepisów prawa materialnego.

W pierwszej kolejności zaznaczyć należy, że powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana wskazała dopuszczenie się przez powódkę mobbingu wobec W. J. oraz sprecyzowała na czym ów mobbing polegał. Według powódki przyczyną wypowiedzenia była nieprawdziwa i z tego tytułu domagała się odszkodowania. Przy tak sprecyzowanej przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę postępowanie sądowe miało wykazać czy powódka dopuściła się mobbingu w stosunku do W. J. albowiem potwierdzenie tej okoliczności było warunkiem koniecznym do uznania powództwa niezasadnym.

Jeżeli chodzi o ustawową definicję mobbingu (art. 94³ § 2 k.p.), to dla stwierdzenia tego zjawiska muszą łącznie wystąpić następujące elementy: w stosunku do pracownika wystąpić muszą działania lub zachowania skierowane przeciwko niemu polegające na nękanii lub zastraszaniu go, działania te muszą być uporczywe i długotrwałe, działania te mają wywoływać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodować lub mieć na celu jego ośmieszenie lub poniżenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Analiza orzecznictwa sądowego dowodzi, że wielokrotnie mobbing bywa przez pracowników mylony z jednorazowymi aktami przemocy, konfliktami z przełożonymi, negatywną oceną pracy, wydawaniem pracownikom poleceń i ich egzekwowaniem, świadczeniem pracy w godzinach nadliczbowych, wulgarnymi zachowaniami, ubliżaniem.

Podobnie jak w przypadku naruszenia dóbr osobistych decydującą dla przyjęcia zaistnienia zjawiska mobbingu jest obiektywizacja oceny zachowań kwalifikowanych jako mobbing. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. Uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Sąd Okręgowy podziela stanowisko zaprezentowane przez Sąd I instancji, że przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej (wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011/ 1–2/ 5). Choć nawet jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, to jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwielenokrotnieniu takich działań. Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że

przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszenia i beznadziejności sytuacji (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 5 lipca 2013 r., III APa 10/13, Legalis).

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej wykładni przepisu art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. i prawidłowo go zastosował. W ustalonym stanie faktycznym nie można przypisać powódce stosowania mobbingu wobec W. J., chociaż zachowanie jej odbiegało od wzorcowego zachowania przełożonego wobec pracownika. Słusznie Sąd I instancji przyjął, że także zachowania W. J. nie mieściły się w granicach przeciętnie reagującej ofiary mobbingu ponieważ była ona nadmiernie wyczulona na krytykę tj. jako działania mobbingowe uznawała brak przeprosin od powódki, to że powódka powiedziała do niej „W. do domu - przodowniku pracy”, kiedy sama już wychodziła. Kiedy dyrektor T. B. powiedział W. J., że jest miła dla klientów też nie odebrała tego pozytywnie, ale uznała, że powódka o wszystkim mu mówi. W. J. sama niewłaściwie odnosiła się do przełożonej mówiąc: „znowu byłeś u dyrektora nadawać na mnie”, „wiesz jaki mam zakres obowiązków”- w sytuacji kiedy przełożona pytała jak pomóc. K. N. zlecała W. J. prace należące do zakresu jej obowiązków i jako przełożona miała prawo oczekiwać, że zostaną one wykonane zgodnie z poleceniem. Nie jest mobbingiem zwrot „W. nie dyskutuj”. Oczywiście jest, że na negatywną ocenę zasługuje zwrot powódki „jeszcze byś mu loda zrobiła”. Jednorazowa, przekraczająca wycucie dobrego smaku wypowiedź powódki nie może jednak zostać uznana za mobbing. Zachowania powódki oceniane według obiektywnej miary nie mogły doprowadzić do wykluczenia W. J. z zespołu współpracowników skoro powódka poza podniesionym głosem i rozkazującym tonie przy wydawaniu poleceń służbowych okazywała W. J. sympatię - robiąc zakupy przy okazji zakupów służbowych (kwiaty, doniczki pojemnik do spieniania mleka), wspólnie wybierając spieniacz do mleka w internecie, przynosząc ubrania dla córek.

W konsekwencji Sąd I instancji prawidłowo zasądził na rzecz K. N. odszkodowanie na podstawie art. 47⁽¹⁾ k.p. nie naruszając tego przepisu.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie przepisu art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

(-) SSO Patrycja Bogacińska – Piątek (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR (del.) Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia