

Sygn. akt IV Pa 51/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2014r.

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój / spr /

Sędziowie : Sędzia SO Małgorzata Woźniak-Zendran

Sędzia SO Robert Macholak

Protokolant : st.sek.sąd.R.D.-T.

po rozpoznaniu w dniu **27 maja 2014r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. S. (1)**

przeciwko **(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w O.**

o zapłatę

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Ż.

z dnia 28.01.2014r. (Sygn. akt IV P 12/13)

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 450 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 51/14

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 28 stycznia 2014 r. Sąd Rejonowy w Żaganiu IV Wydział Pracy zasądził od pozwanej Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (...)w O.na rzecz powódki M. S. (1)tytułem odszkodowania kwotę 4.500,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 listopada 2012 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Ponadto zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 675,00 złotych tytułem zwrotu części kosztów procesu oraz nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (kasa (...)) kwotę 225,00 złotych tytułem części brakującej opłaty od pozwu od której uiszczenia powódka była zwolniona i nie obciążył jej kosztami sądowymi w pozostałym zakresie. Wyrokowi w pkt. I, to jest w zakresie zasądzenia odszkodowania, nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.422,00 złotych.

Z istotnych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powódka M. S. (1) była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku kasjera-sprzedawcy, ostatnio na podstawie umowy na czas określony do 30 września 2013 r. Strony przewidziały w

umowie możliwość jej wypowiedzenia za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powódka, jak i pozostali pracownicy, została też pouczona o zasadzie równego traktowania w zatrudnieniu, zakazie dyskryminacji i treści art. 94³ kp. W międzyczasie, to jest 11 marca 2012 r. powódka została wybrana radną Gminy Ż.. Jej przełożeni, podobnie jak inni pracownicy strony pozwanej, uzyskali wiedzę na ten temat.

Od końca 2011 r. aż do ustania zatrudnienia przełożeni powódki, głównie E. L. i A. W., podejmowali wobec M. S. (1) działania o charakterze nękania. Poniżali powódkę, zarówno bezpośrednio, jak i wobec innych pracowników, w taki sposób, że docierało to do jej wiadomości. Wyrażali się o powódce m.in., że jest „brudasem”, „złodziejem”, „hieną”, „śmierdzielem”, „nierobem biorącym pieniądze za darmo”, bezpodstawnie oskarżali ją o kradzież pieniędzy. Wyśmiewali powódkę oraz pełnioną przez nią funkcję, a także uczęszczanie przez nią do szkoły dla dorosłych. Ponadto układali grafik pracy, bez żadnej przyczyny nie uwzględniając próśb powódki innych pracowników odnośnie rozkładu czasu pracy. Dodatkowo sposób planowania pracy naruszał uprawnienia pracownicze. By zażegnać negatywną sytuację w miejscu pracy, powódka podjęła rozmowę z E. L., o wszystkim zostali też poinformowani pracodawcy. Nie przyniosło to efektów, a powódka była dalej nękana i poniżana, w tym nazywana „najgorszym pracownikiem”. E. L. przestała zaś w ogóle rozmawiać z powódką i ignorowała jej obecność w miejscu pracy. Z powodu zdarzeń, które miały miejsce w stosunku do niej powódka czuła się poniżona, ośmieszona, wyizolowana z grupy współpracowników, miała zaniżoną ocenę swojej przydatności do dalszej pracy. Działania przełożonych skutkowały też utratą przez współpracowników zaufania do powódki.

Od 12 lipca 2012 r. do 18 października 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, co również było negatywnie oceniane i komentowane przez jej przełożonych. 19 października 2012 r., po ustaniu niezdolności powódki do pracy, otrzymała ona oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W oświadczeniu wskazano, że pracodawca wypowiadając umowę na czas określony nie ma obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. 31 października 2012 r. powódka sporządziła treść oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, który to dokument został tego samego dnia doręczony stronie pozwanej. Nie podpisała jednak tego dokumentu. Oświadczenie powódki dotarło do strony pozwanej i zostało dołączone do akt osobowych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie co do zasady, jak i w części co do wysokości. Sąd ocenił, że działania przełożonych E. L. i A. W. podejmowane wobec powódki wypełniają przesłanki mobbingu, o którym mowa w art. 94³ § 2 kp. Była ona nękana, a wyrażało się to w jej poniżaniu, bezpodstawnych oskarżeniach o kradzież, wyśmiewaniu, wyrażaniu o niej negatywnych i obraźliwych opinii, a w końcu w lekceważeniu osoby powódki. Zachowania te miały miejsce przez długi czas i były uporczywe, a ich konsekwencją było zniżenie u powódki oceny przydatności zawodowej. Sąd podkreślił też, że strona pozwana nie przeciwdziałała działaniom mobbingowym, mimo ciężącego na niej jako pracodawcy ustawowego obowiązku powstrzymywania takich praktyk. Sąd zaznaczył, że właśnie mobbing był przyczyną rozwiązania przez powódkę umowy o pracę, wobec czego przysługuje jej na podstawie art. 94³ § 4 kp. Ocenił przy tym, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy złożone przez powódkę było skuteczne. Nie wymagało ono zachowania formy pisemnej, ani wskazania przyczyny rozwiązania umowy, jego złożenie nie było też zastrzeżone terminem. Okoliczności te mają znaczenie jedynie dla oceny prawa do odszkodowania, a dokładnie ustalenia, czy rzeczywiście mobbing był przyczyną rozwiązania umowy. W przypadku powódki nie budziło to wątpliwości Sądu, gdyż działanie mobbingowe były podejmowane wobec niej nawet po wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd Rejonowy uznał jednak, że powódce przysługuje roszczenie odszkodowanie w wysokości nie przekraczającej trzymiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z art. 50 § 4 kp, a więc kwocie 4.500,00 złotych.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana. Podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego, to jest :

- art. 94³ § 2 kp poprzez zasądzenie odszkodowania w sytuacji braku przesłanek mobbingu w postaci uporczywości i długotrwałości działania oraz wystąpienia u powódki zaniżonej oceny przydatności do pracy,

- art. 25 § 1 kp i art. 33 kp poprzez kwestionowanie możliwości zawarcia umowy o pracę na czas określony i uznanie braku uzasadnienia wypowiedzenia takiej umowy jako przejawu mobbingu,

- art. 94³ § 4 kp w zw. z art. 55 § 1¹ kp w zw. z art. 52 § 2 kp poprzez zasądzenie odszkodowania przy niezachowaniu pisemnej formy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika,

- art. 94³ § 5 kp w zw. z art. 55 § 2 kp poprzez uznanie, że pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy pochodzi od powódki, mimo braku podpisu

- art. 229 § 2 zd. 2 kp poprzez błędną wykładnię i uznanie, że skierowanie pracownika na badania lekarskie w związku z nieobecnością w pracy jest przejawem mobbingu.

Wobec powyższego domagała się zmiany orzeczenia i oddalenia powództwa w całości. Ewentualnie wniosła o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, zarzucając błędne ustalenia i naruszenie prawa procesowego, a to art. 233 § 1 kpc i faktyczne głównie poprzez :

- dowolną ocenę dowodów i uznanie przez Sąd, że przełożeni bezpośrednio kierowali do powódki słowa „złodziej” czy „hiena”, choć żaden świadek nie słyszał tego bezpośrednio, a także poprzez przyjęcie, że zakres obowiązków powódki był zbyt ogólny oraz, że otrzymała zaświadczenie o wyborze na radną,

- ustalenie wbrew treści dokumentów, zeznaniom świadków i doświadczeniu życiowemu, że działanie podejmowane wobec powódki wywołały u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,

- uznanie za wiarygodne zeznań powódki, co nie znajdowało oparcia w bezpośrednich relacjach świadków,

- pominięcie dowodu z zeznań świadków S. P., B. P., L. I..

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od strony apelującej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. W ocenie powódki zarzuty strony skarżącej są niezasadne. Sąd Rejonowy oparł się na bogatym materiale dowodowym, który starannie przeanalizował i ocenił, dlatego jego ustalenia są poprawne. Fakt mobbingu potwierdzają przede wszystkim zeznania świadków, którzy w spornym okresie pracowali z powódką. Sąd Rejonowy dokonał rzetelnej, a nie dowolnej oceny tych zeznań.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy zaznaczyć, że Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i nie uchybił przepisom proceduralnym. Sąd Okręgowy nie podziela zarzutu strony apelującej, zgodnie z którym Sąd pierwszej instancji dokonał dowolnej oceny dowodów, wykraczając tym samym przeciwko art. 233 § 1 kpc. Zarzucając naruszenie swobodnej oceny dowodów, skarżący powinien wskazać na konkretne uchybienia Sądu, na naruszenie przez niego zasad logiki i doświadczenia życiowego. Trudno zaś odnieść inne wrażenie niż to, że strona apelująca jedynie polemizuje ze stanowiskiem przedstawionym przez Sąd Rejonowy i prezentuje własną ocenę dowodów. Liczne i szczegółowe zarzuty strony skarżącej sprowadzają się tak naprawdę do twierdzenia, że materiał dowodowy nie potwierdza zaistnienia działań mobbingowych wobec M. S. (1). Sąd Okręgowy nie zgadza się z powyższym. Sąd Rejonowy słusznie przyjął, głównie na podstawie zeznań świadków, że u strony pozwanej doszło do mobbingu, a jego celem była M. S. (1). Nękanie powódki zaczęło się już końca 2011 r. Warto tu zwrócić uwagę, że wszyscy zeznający pracownicy zwrócili uwagę na pogorszenie relacji między M. S. (1) a E. L., po objęciu przez nią funkcji kierowniczych. Z relacji świadków wynika, że ze strony przełożonych padały wobec powódki słowa obraźliwe, podające w wątpliwość jej przydatność zawodową czy nawet uczciwość. Liczne ich przykłady zostały wskazane w przytoczonym stanie faktycznym zaskarżonego wyroku. Wystarczy przytoczyć kilka jak używanie wobec powódki słów „złodziej”, „hiena”

czy „brudas”, wyśmiewanie kontynuowania edukacji czy pełnienie funkcji radnej. Trwało to przez dłuższy czas, gdyż aż do wypowiedzenia powódce umowy o pracę 19 października 2012 r. Potwierdza to relacja świadka K. S.. Świadek opisała sytuację, gdy A. W. po wręczeniu powódce wypowiedzenia czynił na jej temat uwłaczające uwagi („wszystkie latarnie w stronę R. są zajęte” k. 417). Nie musiało paść wprost imię powódki, ale świadek domyśliła się, że chodzi właśnie o nią. Sąd Okręgowy zaznacza, że nękanie powódki wykazywało też cechy uporczywości. Po pierwsze negatywne komentarze dotyczyły właściwie każdej sfery aktywności życiowej powódki – kwestię działalności społecznej jako radna, podjęcie nauki w szkole, obowiązki pracownicze, czy w końcu jej cechy charakteru. Działania mobbingowe podejmowała nie tylko E. L., ale i A. W.. Sąd Odwoławczy podkreśla tu, że w zakresie ustalenia powyższej przesłanki Sąd Rejonowy nie był związany postanowieniem o umorzeniu postępowania karnego. Zgodnie z art. 11 kpc, sąd w postępowaniu cywilnym związany jest ustaleniami prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa. Jako wyjątek od zasady swobodnej oceny dowodów, należy powyższy przepis interpretować wąsko. Prawomocne postanowienie o umorzeniu dochodzenia nie było więc dla Sądu Rejonowego wiążące.

Podobnie nie można zgodzić się ze stroną apelującą, że działania podejmowane wobec powódki nie wywołały u niej zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Kwestia ta jest w dużej mierze subiektywna, ale z zeznań M. S. (1) wynika, że były to dla niej poniżające sytuacje. Oświadczyła, że w jej ocenie nie dała ku takiemu zachowaniu podstaw, gdyż nie zrobiła niczego wstydliwego. Nie oznacza to automatycznie, że nie obniżyło to jej poczucia przydatności. Podkreślała w swych oświadczeniach, że myślała, że jest najgorszym pracownikiem i analizowała, co źle robi. Również rozważanie powrotu do pracy nie przeczy temu, że powódka czuła się nieprzydatna. Liczyła bowiem, że wskutek rozmów z przełożonym stosunek E. L. do niej ulegnie zmianie.

Słusznie też Sąd pierwszej instancji przyjął, że przełożeni pozyskali wiedzę o wybraniu powódki na radną. Potwierdza to zeznanie K. S. czy M. S. (2). Zwróciły uwagę, że pracownicy wiedzieli się o tym z prasy, a E. L. próbowała się dowiedzieć, jakie dochody się z tym wiążą. (...) jest też uwaga Sądu Rejonowego o przepływie informacji w małych społecznościach. Wobec tego fakt zaświadczenia o wyborze do władz gminy schodzi nawet na dalszy plan. Trudno też za nielogiczne i niezgodne z doświadczeniem życiowym uznać ustalenie Sądu Rejonowego, że to od powódki pochodzi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym podała ona swe dane i szczegółowo opisała przyczyny oświadczenia. Strona pozwana dołączyła pismo do akt osobowych powódki, nie miała zatem wątpliwości, że od niej pochodzi.

Nie polega też na prawdzie zarzut, że żaden ze świadków nie słyszał osobiście, jak wobec powódki padały obraźliwe słowa. Wystarczy zwrócić uwagę na zeznania świadka A. M., który przyznał, że osobiście słyszał, jak E. L. kieruje do powódki obraźliwe zwroty, jak „hiena, brudas, nierób” (k.75). Świadek M. S. (2) relacjonowała, że E. L. komentowała do niej uczęszczanie przez powódkę do szkoły i dociekała, ile ta zarobi jako radna (k.78). Są to więc konkretne przykłady, gdy pracownicy byli bezpośrednimi świadkami obrażania powódki. Z kolei liczne przykłady, które były zasłyszane, wcale nie przekreślają wiarygodności zeznań i istnienia mobbingu. Sąd Okręgowy zauważa, że nawet z relacji pośredniej świadków zawsze wyłania się ten sam schemat. Przełożeni w sposób prześmiewczy i pogardliwy wyrażali się o powódce. Do świadków dochodziły te opinie i jako ich autorzy jawili się właśnie przełożeni. Potwierdza to, że relacje w zakładzie pracy strony pozwanej były negatywne. Większość pracowników spotkała się z wrogim czy poniżającym zachowaniem. Jak relacjonowała świadek M. S. (2), odnosili wrażenie „jakbyśmy byli podludźmi”. Powódka zaznaczyła, że wzajemnie się podejrzewali (k. 419). Świadkowie podkreślali, że E. L. często w rozmowach z poszczególnymi pracownikami wyrażała się obraźliwie, a nawet wulgarnie o innych pracownikach. Uwiarygodnia to właśnie wersję zdarzeń przedstawioną przez powódkę. Mobbing to nie tylko działania podjęte bezpośrednio wobec pracownika, w jego obecności, ale też stworzenie atmosfery, której celem jest jego ośmieszenie i eliminacja z grupy. E. L. czy A. W. nie musieli nawet wprost i imiennie obrażać powódki. Wystarczyło, że wypowiadali komentarze, o których nikt nie miał wątpliwości kogo dotyczą. Nękali w ten sposób powódkę. Taki wniosek wypływa zgodnie z logiką i doświadczeniem życiowym z zebranego materiału. Dlatego też nie można zgodzić się ze stroną skarżącą, że Sąd Rejonowy uznał zeznanie powódki za wiarygodne z naruszeniem art. 233 § 1 kpc. Uzasadnienia nie ma też zarzut, że Sąd Rejonowy pominął dowód z zeznań S. P., B. P.. Po pierwsze Sąd pierwszej instancji nie tyle pominął te dowody, co nie uznał ich za wiarygodne. Trafnie zauważył w uzasadnieniu, że świadkowie prezentowali w zasadzie dwie rozbieżne wersje wydarzeń. Sąd Rejonowy rozstrzygając spór między stronami musiał dać wiarę jednej z nich.

Przeanalizował zeznania powódki i świadków i jednym dał wiarę, innym nie. W ocenie Sądu Okręgowego dostatecznie jednak uzasadnił, dlaczego odmówił niektórym dowodom wiary, co właśnie świadczy o swobodnej, a nie dowolnej ich ocenie. Sąd pierwszej instancji wskazał, że dowód E. L. czy A. W. należało ocenić ostrożnie, jako że to wobec nich stawiano zarzuty o mobbing. Z kolei świadek B. P. pozostaje w stosunkach rodzinnych z A. W.. Przyczyny te zasługują na uwzględnienie. Jeśli zaś chodzi o zeznania świadka S. P., to Sąd Rejonowy nie zdyskredytował ich, a nawet podkreślił, że potwierdzają między innymi fakt odmawiania powódce dostosowania grafików, pomimo niesprawiedliwych okoliczności.

Podsumowując należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy wszechstronnie rozważył materiał dowodowy. Na tej podstawie poczynił poprawne ustalenia faktyczne i wyprowadził z nich trafne wnioski, nie naruszając przy tym zasady swobodnej oceny dowodów. Dlatego też Sąd Odwoławczy w pełni zaaprobował te ustalenia i przyjął jako podstawę własnego rozstrzygnięcia.

W konsekwencji powyższego na uwzględnienie nie zasługują też podniesione przez stronę skarżącą zarzuty naruszenia prawa materialnego. Powielają one tak naprawdę na argumentację zarzutów dotyczących błędnych ustaleń faktycznych. Tymczasem w ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji dokonał właściwej subsumpcji stanu faktycznego poprzez uznanie, że wobec powódki stosowano mobbing, z którego to powodu skutecznie rozwiązała umowę o pracę. Strona apelująca podniosła przede wszystkim, że Sąd Rejonowy przyznał odszkodowanie mimo braku mobbingu. W uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia przytoczono wyczerpującą interpretację przesłanek mobbingu i stanowiska orzecznictwa w tym zakresie, której nie ma sensu ponownie tu przytaczać. Warto jednak za Sądem Rejonowym podkreślić, że każdy przypadek należy rozpatrywać indywidualnie. W przypadku M. S. (1) okres nękania trwał około roku, nawet już po wręczeniu wypowiedzenia. Sprawcy mobbingu nie musieli nawet regularnie podejmować wobec powódki poniżających działań. Przez ten cały okres znajdowała się ona we wrogiej wobec siebie atmosferze. W dodatku działania mobbingowe dotyczyły wielu płaszczyzn aktywności i życia powódki, co zostało już omówione. Wbrew twierdzeniom strony apelującej zaniżyło to ocenę przydatności zawodowej u powódki. Wystąpienie tej przesłanki potwierdzają nie tylko subiektywne odczucia powódki, o których zeznała. Ciągłe krytykowanie wykonywania przez nią obowiązków czy podejmowania próby zwiększenia kwalifikacji to obiektywne powody, które mogą prowadzić do zaniżenia tej oceny. Dlatego Sąd Rejonowy trafnie orzekł, że zostały wypełnione przesłanki mobbingu. Słusznie też uznał, że powódka prawidłowo rozwiązała umowę o pracę. Nie można zgodzić się ze skarżącym, że rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na mobbing wymaga formy pisemnej. W art. 94³ § 5 kp mowa jest o pisemnym oświadczeniu i podaniu przyczyny rozwiązania, ale ma to służyć ograniczeniu sporu przed Sądem, co było rzeczywistym powodem rozwiązania umowy. W niniejszej sprawie materiał dowodowy nie pozostawiał co do tego żadnych wątpliwości. Powódka opisała problem mobbingu i powołała się na niego, a strona apelująca przyjęła oświadczenie do akt. Również ewentualny termin jest ważny o tyle, by można orzec, że w momencie rozwiązania umowy mobbing był nadal aktualny, a więc był podstawą rozwiązania. Sąd Rejonowy trafnie rozważył to wszystko w uzasadnieniu. Powódka wcale nie powołała się w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy na art. 55 § 1¹ kp. Ale nawet stosując odpowiednio miesięczny termin do rozwiązania umowy, o którym mowa w art. 52 § 2 kp, to został dochowany. Mobbing to w tym wypadku działanie ciągłe, a ostatnie z poniżającym powódkę działań miało miejsce 19 października 2012 r. Oświadczenie złożyła 31 października. Nie można tu uznać, że pierwsze z mobbingujących zachowań jest miarodajne dla liczenia ewentualnego terminu. Szczególnie, że jak podkreśla strona skarżąca, działania mobbingowe muszą być długotrwałe. Trudno więc przyjąć graniczną linię, kiedy pracownik „powinien” rozwiązać umowę. W stosunku do powódki M. S. (1) mobbing trwał zaś aż do samego wypowiedzenia jej umowy.

Nietrafne są też pozostałe zarzuty. Sąd pierwszej instancji wcale nie orzekł, że nieuzasadnienie wypowiedzenia przez stronę apelującą stanowi mobbing. Zwrócił uwagę, że brak zobowiązania do wskazania przyczyny wypowiedzenia, nie może prowadzić do jego nadużywania. To, że pracodawca nie musi podać podstawy rozwiązania umowy o pracę, nie oznacza, że tej podstawy może w ogóle nie być. Możliwość wypowiedzenia umowy na czas określony dotyczy sytuacji, gdy pracodawca z różnych istotnych względów tej umowy kontynuować nie może. W niniejszej sprawie zaś strona pozwana, mimo faktycznej możliwości zatrudnienia powódki do końca umowy, to jest 30 września 2013 r., wypowiedziała umowę. Z okoliczności sprawy wynika, że nastąpiło to w związku z poruszeniem przez powódkę

problemu złych relacji z przełożonymi. Wypowiedzenie nie było mobbingiem, ale było niewątpliwie jego echem i sprzeciwieniem się całej sytuacji przez powódkę. Sąd Rejonowy uznał, że pozwany nadużył prawa do rozwiązania umowy, ale nie określił tego mianem mobbingu. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika też, że jako mobbing Sąd Rejonowy uznał wysłanie powódki na badania lekarskie. Zaznaczył, że przełożeni negatywnie wypowiadali się o nieobecności powódki w związku z chorobą, choć nie mieli ku temu podstaw oraz, że mobbing miał też miejsce po samym wypowiedzeniu umowy. Świadczą o tym przywołane już zeznania świadka K. S..

Wobec niezasadności zarzutów strony skarżącej Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację. Orzeczenie o kosztach Sąd wydał w oparciu o art. 98 § 1 i 3 kpc oraz § 6 pkt. 3 w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2 i § 12 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 490).