

Sygn. akt III APa 66/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 kwietnia 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SA Genowefa Glińska

Sędziowie: SA Krystyna Sitkowska

SO del. Anna Michalik (spr.)

Protokolant: sekr. sądowy Marta Brzezińska

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2013 r. w Warszawie

sprawy A. A. (1)

przeciwko (...) Spółka z o.o. w B.

o odszkodowanie

na skutek apelacji A. A. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydział Pracy

z dnia 31 maja 2010 r. sygn. akt XXI P 461/07

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I. w ten sposób, że zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powoda A. A. (1) kwotę 23.000 (dwadzieścia trzy tysiące) złotych tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 10 stycznia 2008r. do dnia 6 maja 2011r., oddalając powództwo w pozostałej części;*
- 2. zmienia zaskarżony wyrok w pkt II. w ten sposób, że zasądza od powoda A. A. (1) na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. kwotę 6.137,85 (sześć tysięcy sto trzydzieści siedem 85/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 4.698 (cztery tysiące sześćset dziewięćdziesiąt osiem) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;*
- 3. oddala apelację w pozostałej części;*
- 4. zasądza od powoda A. A. (1) na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. kwotę 17.055,75 (siedemnaście tysięcy pięćdziesiąt pięć 75/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym oraz przed Sądem Najwyższym, w tym 11.745 (jedenastęście tysięcy siedemset czterdzieści pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;*
- 5. nakazuje A. A. (1) zwrot na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. spełnionego świadczenia w kwocie 205.915,56 (dwieście pięć tysięcy dziewięćset piętnaście 56/100) złotych;*
- 6. oddala wniosek pozwanego o zwrot spełnionego świadczenia w pozostałym zakresie.*

(-) G. G.

(-) K. S.

(-) A. M.

Sygn. akt III APa 66/12

UZASADNIENIE

A. A. (1) wniósł o zasądzenie kwoty 351.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 94³ § 4 k.p. oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu żądania pozwu A. A. (1) podniósł, iż był uporczywie nękanym przez pozwanego w okresie pięciu miesięcy, tj. od początku sierpnia 2007 r. do czasu rozwiązania umowy o pracę. Powyższe doprowadziło do pogorszenia się jego stanu zdrowia i pojawienia się poważnych problemów kardiologicznych. Jako przejawy mobbingu powód wskazał: postępowanie pracodawcy wobec niego w toku procesu zawierania umowy o pracę na stanowisku członka zarządu, polegające na uchylaniu się od zawarcia umowy pisemnej, podważaniu powziętych uzgodnień i negocjowaniu w złej wierze; wprowadzenie takich procedur obiegu dokumentów w zakładzie pracy, które faktycznie uniemożliwiały skuteczne prowadzenie negocjacji z kontrahentami; niezapraszanie go na zebrania, na których omawiano kwestie istotne dla komórki organizacyjnej pozwanej, którą zarządzał; pozbawienie go samochodu służbowego; działania nowego zarządu pozwanej, które miały na celu sugerować, iż powód nieprawidłowo wykonywał swoje obowiązki pracownicze, np. wydawanie poleceń służbowych w formie protokolowanych posiedzeń zarządu, zlecenie przygotowania kilkunastu raportów dotyczących jego dotychczasowej pracy, plombowanie szaf z dokumentacją spółki, zwracanie się o zwrot dokumentów spółki; podważanie prawdziwości zwolnienia lekarskiego, które przedłożył pozwanej, a następnie utrudnianie mu uzyskania prawidłowego, skierowania na badania lekarskie po powrocie do pracy; pozbawienie możliwości świadczenia pracy przez cofnięcie pełnomocnictwa, także do prowadzenia negocjacji i rozmów z klientami oraz zakazanie podległym powodowi pracownikom udzielania mu informacji na temat działu, którym kierował.

Powód wskazał, że na kwotę odszkodowania, której dochodzi na podstawie art. 94³ § 3 k.p. składają się: odszkodowanie za 6-miesięczny okres wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. (138.000 zł), odszkodowanie stanowiące równowartość półrocznej odprawy przewidzianej na wypadek wypowiedzenia mu umowy o pracę (138.000 zł) i premii, jaką by uzyskał, gdyby mógł świadczyć pracę (75.000 zł).

Sąd Okręgowy postanowieniem z dnia 15 lutego 2008 r. postanowił uznać swą niewłaściwość w sprawie z powództwa pozwanej (powódki wzajemnej) (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. przeciwko A. A. (1) o odszkodowanie z tytułu niezasadzonego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy i w tym zakresie sprawę przekazać do rozpoznania i rozstrzygnięcia Sądowi Rejonowemu dla m. St. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych .

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 31 maja 2010r. powództwo oddalił , zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 8.160 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód w pozwanej spółce był zatrudniony od 1 stycznia 2005 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku Dyrektora ds. Sprzedaży. Umowa ta była kilkakrotnie modyfikowana w drodze aneksów w zakresie m.in.: wynagrodzenia, okresu wypowiedzenia, dodatkowej odprawy. W dniu 9 sierpnia 2007 r. rada nadzorcza pozwanej spółki podjęła uchwałę o powołaniu powoda na stanowisko członka zarządu. Był on jedynym członkiem zarządu. W kolejnej uchwale podjętej w czasie tego samego posiedzenia wskazano, iż dotychczasowe warunki pracy powoda pozostaną bez zmian do czasu

zawarcia nowej umowy w związku z powołaniem go na członka zarządu. Po podjęciu w/w uchwały powód oraz ówczesna rada nadzorcza prowadzili negocjacje w przedmiocie warunków umowy o pracę na stanowisku członka zarządu. Następnie, w dniu 30 sierpnia 2007 r. strony zdecydowały się zawrzeć umowę o świadczenie pracy na stanowisku członka zarządu. Umowa ta została parafowana ze strony rady nadzorczej przez J. S. (1) i J. W. (1). Do ważnego i wywołującego skutki prawne zawarcia w/w umowy jednak nie doszło, gdyż jej podpisania odmówiła E. R. członek rady nadzorczej. Następnie doszło do zmiany składu rady nadzorczej pozwanej spółki – w miejsce J. W. (2) została powołana J. K.. W dalszym toku współpracy strony prowadziły dalsze negocjacje, których celem było uzgodnienie nowych warunków pracy powoda na stanowisku członka zarządu. Na posiedzeniu rady nadzorczej w dniu 17 września 2007 r. przedstawiono powodowi nowy projekt umowy o pracę i podjęto negocjacje w sprawie szczegółowych warunków. Proponowane powodowi wynagrodzenie wynosiło 27.000 zł plus premia roczna zależna od wypracowanego zysku netto oraz ubezpieczenie na życie. Powoda nie satysfakcjonował powyższe warunki. Kompromis nie został osiągnięty, gdyż roszczenia finansowe powoda uznano za wygórowane.

W konsekwencji braku kompromisu, powód w dniu 17 września 2007 r. złożył rezygnację z funkcji członka zarządu w pozwanej spółce. Po złożeniu rezygnacji przez powoda i odwołaniu go z zarządu, nowymi członkami zarządu pozwanej spółki zostali J. S. (1) i J. K. (dotychczasowi członkowie rady nadzorczej). Ich wynagrodzeni zostało ustalone uchwałą rady nadzorczej na kwotę brutto 16.000 zł miesięcznie i na takich też warunkach zawarli umowy o pracę.

Tego samego dnia, po złożeniu przez powoda oświadczenia o rezygnacji z funkcji członka zarządu, w godzinach wieczornych około godz. 19.00 członkowie rady nadzorczej: J. K. i J. S. (1) dokonali zaplombowania szafy zawierającej istotną dokumentację finansową spółki, która znajdowała się w otwartym pomieszczeniu, w którym pracowało kilkanaście osób. Nastąpiło to w celu zabezpieczenia dokumentacji, gdyż spółka chwilowo nie miała zarządu. Nie oznaczało to automatycznego braku dostępu do tych dokumentów, gdyż były one udostępniane na prośbę, w obecności asystentki.

Nowy zarząd zaczął wprowadzać zmiany w działalności spółki oraz prowadził postępowanie wyjaśniające dotyczące dotychczasowego funkcjonowania spółki. Kondycja finansowa spółki uległa bowiem znacznemu pogorszeniu. Bilans za 2006 r. wykazał straty w wysokości ponad 3 mln. zł, a z analizy realizacji planu finansowego za siedem miesięcy 2007 r. wynikało, iż spółka nadal przynosi straty.

W dniu 24 września 2007 r. uchwałą zarządu zobowiązano powoda do przedstawienia informacji o działalności spółki za okres pełnienia przez niego funkcji członka zarządu oraz do przygotowania zestawienia dotyczącego postępowania w sprawie dotychczasowych zamówień, zawartych kontraktów i planów sprzedaży. W dniu 1 października 2007 r. zarząd odwołał powodowi prokurę (był on prokurentem spółki od dnia 20 maja 2005 r.).

W dniu 29 października 2007 r. na posiedzeniu rady nadzorczej został wprowadzony nowy schemat organizacyjny spółki. Do innych zmian wprowadzonych w omawianym okresie należał również nowy sposób obiegu dokumentacji w firmie. Zarząd zaczął przekazywać pracownikom polecenia z zachowaniem formy pisemnej, a nie za pośrednictwem przełożonego. Powód nie zgadzał się z wprowadzonymi zmianami i kwestionował ich racjonalność.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w procesie obiegu dokumentów w spółce (m.in. brakiem niektórych dokumentów) na posiedzeniu w dniu 29 października 2007 r. zarząd podjął uchwałę wzywającą wszystkich pracowników spółki do bezzwłocznego dostarczenia do Spółki dokumentów, mogących rodzić skutki finansowe. W dniu 29 października 2007 r. zarząd pozwanej spółki wezwał powoda jako samoistnego prokurenta w okresie od 17 października 2006 r. do 9 sierpnia 2007 r. oraz członka zarządu w okresie od sierpnia 2007 r. do 18 września 2007r. do przekazania będących w jego posiadaniu wszystkich dokumentów, z których wynika zaciągnięcie jakichkolwiek zobowiązań przez pozwaną spółkę lub udzielenie pełnomocnictwa do reprezentowania spółki lub udzielenia prokur i złożenia oświadczenia o dacie, treści i zakresie pełnomocnictw. Tego dnia zarząd odwołał ponadto wszelkie pełnomocnictwa udzielone powodowi, uprawniające go do reprezentowania spółki oraz wykonywania czynności faktycznych w imieniu spółki, w tym również upoważniające do prowadzenia rozmów i negocjacji z

klientami . Równocześnie odwołano pełnomocnictwa wszystkim pracownikom, których poinformowano, że o nowe pełnomocnictwa niezbędne do bieżącej pracy powinni wystąpić po uzgodnieniu treści z działem prawnym.

W odpowiedzi na wątpliwości powoda co do odwołania pełnomocnictw J. S. (1) w piśmie z dnia 22 listopada 2007 r. poinformował go, iż odwołanie pełnomocnictw związane jest ze zmianami organizacyjnymi w zakładzie pracy i dotyczy wszystkich pracowników spółki. Ponadto wskazał, iż podjęte kroki są skutkiem stwierdzonych nieprawidłowości i braków w dokumentacji spółki, istnienia wygórowanych świadczeń i przywilejów pracowników podpisanych przez powoda w okresie, gdy piastował funkcję prokurenta spółki. Poinformowano również powoda, iż są to kroki podjęte w stosunku także do innych pracowników spółki i ich celem nie jest ani nękanie, ani zastraszanie. Podkreślono, iż posiadanie pełnomocnictw nie jest niezbędne do wykonywania obowiązków pracowniczych .

Przejawem zmian w Spółce był również wprowadzony przez nowy zarząd obowiązek sporządzania raportów z wykonywania swoich obowiązków. Zostali nim objęci powód oraz pracownicy działu finansowego. Część poleceń zarząd wydawał w formie uchwał . W dniu 23 października 2007 r. powód wycofał zgodę na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia kosztów korzystania dla celów prywatnych z samochodu służbowego użytkowanego na podstawie umowy z dnia 4 stycznia 2005 r.. W związku z tym, w dniu 6 listopada 2007 r. zarząd złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu w trybie natychmiastowym umowy o użytkowanie samochodu służbowego . W okresie od 3 października 2007 r. do 19 listopada 2007 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Ze względu na wprowadzoną przez dyrektor działu personalnego procedurę weryfikacji zwolnień lekarskich, powód obowiązany był poddać się badaniom komisji ZUS. Po powrocie ze zwolnienia w dniu 20 listopada 2007 r. powód dowiedział się od swoich współpracowników, że mają zakaz rozmów z nim i udzielania mu wszelkich informacji. Spowodowane to było utratą zaufania do powoda m.in. na skutek podpisania przez niego dwóch sprzecznych ze sobą umów (kwestia ta została wyjaśniona przez spółkę (...) dopiero po powrocie powoda ze zwolnienia lekarskiego) oraz stanu magazynu. Powód odbył rozmowę z J. S. (1), w czasie której ten ostatni wskazał na potrzebę wyjaśnienia pewnych kwestii i sporządzenia raportów. Powód otrzymał skierowanie na badanie lekarskie, gdy sam się o nie upomniał w dniu 21 listopada 2007 r. Powód odmówił jego przyjęcia albowiem było w formie skanu, podpisane przez kadrową i antydatowane na dzień 20 listopada 2007 r.. W pozwanej spółce, z uwagi na to , że działała zarówno w W. i B., zdarzały się sytuacje, że umowy między spółką a pracownikami przesyłane były w w/w sposób. Na żądanie powoda przedmiotowe skierowanie zostało podpisane przez członków zarządu : J. K. i J. S. (1). Badanie miało odbyć się w dniu 22 listopada 2007 r. Było one spowodowane tym, iż okres nieobecności powoda w pracy z powodu choroby trwał dłużej niż 30 dni roboczych. Powód nie stawiał się na badania w wyznaczony dzień, przełożył wizytę na dzień następny, jednak i tego terminu nie dotrzymał . Ostatecznie w dniu 26 listopada 2007 r. powód – czując się osobiście dotknięty zmianami zaszłymi w spółce – złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazał ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 23.000 zł miesięcznie .

Sąd Okręgowy nie dał wiary wyjaśnieniom powoda, że zmiany organizacyjne w Spółce stanowiły przejawy ukrytego mobbingu wobec niego. Wszyscy świadkowie zeznali bowiem, że działania polegające na : zmianie obiegu korespondencji, kierowaniu poleceń przez zarządu w formie uchwał, odwołaniu pełnomocnictw dotyczyły wszystkich pracowników pozwanej spółki.

Świadkowie: M. S. (1), M. K., M. A. (1), W. B. (1) (choć sami nie byli świadkami tego zdarzenia) oraz A. P. (1) i S. P. (1), wskazali na ostantacyjne zaplombowanie szaf po odwołaniu powoda ze składu zarządu powoda. W ocenie Sądu Okręgowego twierdzenia w/w świadków nie zasługują na wiarę. Przede wszystkim dokonano tego wieczorem , kiedy nie powinno być już pracowników. Ponadto w szafie znajdowały się dokumenty spółki, które nie były przypisane konkretnej osobie. Nadto w/w świadkowie są skonfliktowani z pozwana spółką (z M. S., A. P. pozwany rozwiązał umowę w trybie art. 52 k.p.) lub nadal współpracują z powodem (M. A., S. P., B. K.) lub są jego rodziną (W. B.), co rzutować może na bezstronność ich zeznań. Sąd Okręgowy podniósł, że powód szeroko komentował swój konflikt z przełożonymi i (w przeciwieństwie do nich) opowiadał o wszelkich nieporozumieniach, tym samym budował w świadkach jednostronny obraz tegoż konfliktu i powodował, że niektórym działaniom nowego zarządu

(jak np. zaplombowaniu szafy) przypisywali znaczenie jakie nie było jego celem.

Sąd Okręgowy wskazał na niekonsekwencję w argumentacji powoda. Na potrzeby wniosku o zabezpieczenie powództwa powód powołał się na złą sytuację finansową spółki, plan naprawczy, kolejne pogarszanie się wyników finansowych oraz złą politykę kadrową w spółce. Z drugiej strony uzasadniając żądanie utraconych korzyści w postaci premii stwierdził, że wyniki finansowe Spółki były zadowalające, sprzedaż i obroty rosły. Sytuację finansową spółki Sąd Okręgowy określił na podstawie dokumentacji złożonej przez powoda, takiej jak: uchwała (...) o pokryciu z kapitału rezerwowego straty za 2006 r., analizy realizacji planu rocznego spółki za rok 2007, korespondencji (...) SA zawierającej żądanie przedstawienia planu naprawczego.

Sąd Okręgowy stwierdził, że oddalił wniosek powoda o przesłuchanie świadka Z. K. albowiem okoliczności na jakie miałby zeznawać, nie są istotne dla rozstrzygnięcia niniejszego postępowania. Nadto oddalił wniosek powoda o przesłuchanie świadków : B. S. oraz W. D. (1) , uznając, iż wnioski te są spóźnione – proces toczył się od grudnia 2007 r. i w ocenie Sądu Okręgowego nie było żadnych przeciwwskazań by świadków tych powołać wcześniej. Ponadto podkreślił zbyt krótki okres, w którym powód teoretycznie mógł być celem działań ze strony pracodawcy, aby można je było uznać za przejaw mobbingu.

Sąd Okręgowy zważył, że powództwo A. A. (1) nie zasługuje na uwzględnienie.

Powód, reprezentowany w toku procesu przez profesjonalnego pełnomocnika, jako podstawę swojego roszczenia wskazał przepis art. 94³ § 4 k.p. stanowiący, że pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Zgodnie z treścią art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Zgodnie z regulacją art. 94³ § 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Wprowadzenie regulacji dotyczącej przeciwdziałania mobbingowi realizuje podstawową zasadę prawa pracy wyrażoną w art. 11¹ k.p., zgodnie z którą pracodawca jest obowiązany szanować godność oraz inne dobra osobiste pracownika, oraz postanowienie art. 30 Konstytucji, według którego przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela jest nienaruszalna.

Ocena materiału dowodowego, dokonana przez Sąd Okręgowy, jednoznacznie wskazuje, że powód nie wykazał stosowania przez pracodawcę w stosunku do niego mobbingu. Nie przedstawiono żadnych dowodów na nękanie lub zastraszanie powoda. W szczególności występowaniu mobbingu przeczą spójne i logiczne zeznania świadków .

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 stycznia 2004 r. w sprawie I PK 293/03 stwierdza, że mobbing oznacza działanie lub zaniechanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Cechą mobbingu jest uporczywość i długotrwałość działania sprawy lub sprawców. Celem zabronionego działania, ujemnie zabarwionego jest zamiar sprawców wywołania szkód w psychice osoby lub osób nękanych lub zastraszanych.

Sąd wskazał, że w przedmiotowej sprawie, zgodnie z ogólną regułą art. 6 k.c., znajdującego zastosowanie za pośrednictwem art. 300 k.p., powód obowiązany był przedstawić dowody potwierdzające wystąpienie wszystkich powyżej wskazanych, ściśle ze sobą powiązanych elementów ustawowej definicji mobbingu, a więc : celowości, uporczywości, nasilenia złej woli sprawcy, jak również brak reakcji na powyższe zabronione prawem działania ze strony pracodawcy, czego nie uczynił. Do podstawowych elementów tej definicji należy powtarzalność i

systematyczność działań pracodawcy. Okres czasu z kolei, w którym dochodzi do tego typu zachowań podlega ocenie ad casu, indywidualnie w stosunku do każdego stanu faktycznego.

Sąd Okręgowy podkreślił indywidualny charakter naruszeń z tytułu mobbingu. Działania pracodawcy winny być w sposób bezpośredni lub pośredni skierowane przeciwko pracownikowi, mając na celu osiągnięcie zamierzonego rezultatu. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego w niniejszej sprawie wynika jednak, iż znaczna część działań pracodawcy, wskazywanych przez powoda jako przejaw mobbingu stanowiły w istocie efekt zmian organizacyjnych w spółce, dotyczących ogół pracowników. Uznanie ich za ukrytą formę mobbingu jest wnioskiem zdecydowanie za daleko idącym w kontekście zasad logicznego rozumowania. Dla spełnienia przesłanek z art. 94³ § 2 k.p. nie wystarczy jedynie subiektywne odczucie pracownika. Dla uznania określonego zachowania za mobbing art. 94³ § 2 k.p. wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 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 (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III APa 60/05). Dyskryminacja pracownika na gruncie art. 18^{3a} k.p. objawia się w tym, iż jedna osoba jest traktowana mniej przychylnie, niż traktuje się lub traktowałoby się innego pracownika w analogicznej sytuacji. Art. 18^{3a} § 5 k.p. wskazuje, iż przejawem dyskryminowania jest również zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie wspomiane w pozwie).

Ze względu na fakt, iż działania podjęte w stosunku do powoda w przeważającej części dotyczyły ogółu pracowników, nie można w zaistniałej sytuacji stwierdzić naruszenia w/w przepisu. Wszelkie sytuacje, które powód odbierał jako kierowane in personam stanowiły przejaw zmian organizacyjnych w działalności pozwanej spółki. W ocenie Sądu Okręgowego, nie można przyjąć by działania podejmowane przez pracodawcę wobec powoda miały na celu jego poniżenie, upokorzenie czy naruszenie godności osobistej.

Pozwany w toku niniejszego postępowania w racjonalny sposób uzasadnił swoje poszczególne decyzje podejmowane wobec powoda. I tak, wprowadzenie nowej procedury obiegu dokumentów w spółce było związane wyłącznie ze zmianami organizacyjnymi i odniosło taki sam skutek wobec wszystkich pracowników. W tym zakresie zarówno dokumentacja rady nadzorczej, jak i zeznania świadków są zbieżne i prowadzą do podobnych wniosków.

Wydawanie poleceń w formie protokołów z posiedzeń zarządu dotyczyło również innych pracowników. Z zeznań świadków wynika, że nowy zarząd przyjął taki sposób zarządzania spółką. Sposób wydawania poleceń w formie protokołowanych posiedzeń zarządu nie ograniczał się wyłącznie do powoda. Z zeznań świadka M. A. (1) wynika, że zdarzało się, że pracownicy otrzymywali polecenia w formie uchwały zarządu. Z zeznań świadków wynika, że taki sposób zarządzania był również praktykowany w NBP. Z ustaleń faktycznych wynika, że powód został dość ostro skrytykowany przez swego przełożonego członka zarządu J. S. (1), jednak w ocenie Sądu Okręgowego było to spowodowane z jednej strony niełatwym charakterem tego drugiego, a z drugiej – problemami związanymi z negocjacjami dotyczącymi umowy z powodem, wzajemnymi konfliktami o charakterze personalnym oraz problemami wewnętrznymi spółki. Owa incydentalna krytyka nie może więc przesądzać o spełnieniu przesłanek mobbingu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach, III APa 170/05). Powód również potrafił nieuprzejmie zwrócić się do swojego przełożonego, co sam przyznał na rozprawie w dniu 15 września 2009 r.

Sąd wskazał również, iż powód był pracownikiem asertywnym, jawnie wyrażającym swoją dezaprobatę dla niektórych z podejmowanych przez nowy zarząd działań, zapominającym czasami o tym, iż (zgodnie z art. 22 k.p.) jedną z podstawowych cech stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Podmiot zatrudniający ma prawo wydawać pracownikowi wiążące polecenia. Kwestionując zmiany w sposobie zarządzania (czasami w niezbyt grzeczny sposób – np. e-mail k. 49), powód wywoływał konflikty z członkami zarządu. Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r. w sprawie I PK 50/06).

Podobnie, jak wyżej, należy ocenić fakt wprowadzenia nowego sposobu informowania pracowników o podjętych decyzjach (w sposób oficjalny na piśmie a nie za pośrednictwem bezpośrednio przełożonego) oraz fakt odwołania pełnomocnictw do prowadzenia spraw spółki.

Również zarzut dotyczący polecenia zarządu sporządzania raportów wydaje się całkowicie niezasadny. Polecenie to nie dotyczyło wyłącznie powoda a ponadto miało ono wyraźny związek z powołaniem nowego zarządu, który zbierał w ten sposób informacje od poszczególnych pracowników. Powszechnie jest stosowana praktyka, że nowy zarząd , rozpoczynając swoje działania zmierza do zdobycia jak największej wiedzy związanej z działalnością spółki i pracą komórek organizacyjnych czy też poszczególnych pracowników. Zdobycie tej wiedzy jest niezbędnym i koniecznym elementem prawidłowego wykonywania przez zarząd swojej pracy.

Z zebranego materiału dowodowego wynika, że nowy zarząd cofnął pełnomocnictwa dotychczas obowiązujące w Spółce , nie tylko powodowi. W praktyce powszechne jest, że zarząd chce mieć pełną kontrolę nad tym, kto i w jakim zakresie otrzymuje pełnomocnictwo. Podobnie kwestia zaplombowania szafy z dokumentacją . Działanie to również nie świadczy o mobbingu mającym na celu doprowadzenie powoda do rozwiązania stosunku pracy. Trudno traktować opieczutowanie szafy jako działanie mające na celu np. naruszenie godności powoda czy skierowane przeciwko niemu. Odbyło się to w godzinach wieczornych, w czasie , gdy pracowników nie powinno być już w pracy. Z uwagi na okoliczność, że szafa z dokumentami stała w otwartym pomieszczeniu nie było możliwe dokonanie tego w bardziej dyskretny sposób. Szafa ta „nie była przypisana” do powoda. Co do kwestii pozbawienia powoda samochodu służbowego , to zgodnie z pkt 9 umowy z dnia 4 stycznia 2005 r. o korzystaniu z samochodu służbowego, porozumienie to mogło być rozwiązane w każdym momencie przez każdą ze stron i nie wymagało dla swej ważności szczegółowego uzasadnienia. Zgodnie z § 5 w/w umowy warunkiem realizacji przydziału samochodu była zgoda pracownika na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia należności wynikających z użytkowania samochodu służbowego do celów prywatnych. Biorąc pod uwagę cofnięcie przez powoda takiej zgody uzasadnione było, zdaniem Sądu Okręgowego, rozwiązanie tej umowy. Nie może to być traktowane jako przejaw mobbingu.

Argumentacja powoda, że zaproponowane mu przez radę nadzorczą warunki umowy o pracę odbiegały w sposób rażący od warunków innych pracowników zajmujących równorzędne stanowiska (w zarządzie) nie zasługuje na uwzględnienie. Umowy z W. F. i Z. K. zostały zawarte w dniach 30 maja 2005 r. i 6 listopada 2006 r.. Do chwili , gdy miała być zawarta umowa z powodem , upłynął znaczny okres , w którym doszło do pogorszenia sytuacji finansowej spółki. Zmiana kondycji finansowej pracodawcy i potrzeba istotnych reform wewnętrznych w pełni usprawiedliwia zaproponowanie powodowi mniej korzystnych warunków pracy i płacy. Znamionym jest, że wynagrodzenie członków zarządu powołanych bezpośrednio po odwołaniu z tej funkcji powoda zostało ustalone na kwotę 16.000 zł miesięcznie. Umowa z powodem z dnia 30 sierpnia 2007 r. nie została zawarta w sposób prawidłowy, gdyż brakowało na niej podpisu jednego z członków rady nadzorczej. Za przejaw mobbingu nie można jednak uznać braku zgody jednego z członków rady nadzorczej na zawarcie w/w umowy. Ostatecznie strony nie osiągnęły kompromisu, powód nie zgodził się na zaproponowane warunki pracy, a strona pozwana nie zaakceptowała jego żądań, uznając je za wygórowane.

Pozwana spółka informowała, że kilka z zawartych przez powoda umów zawiera istotne nieprawidłowości oraz brak jest dokumentacji odnośnie stanu magazynu spółki. Dotyczyło to między innymi porozumienia podpisanego z firmą (...) i z firmą (...). Umowy te były ze sobą sprzeczne i mogły rodzić konsekwencje finansowe dla pozwanej spółki. Dopiero, gdy powód zwrócił się o stosowne oświadczenie do firmy (...) okazało się, że naruszenie zakazu konkurencji zostało wyłączone. Zwrócenie się zatem do powoda, aby złożył niezbędne wyjaśnienia stanowiło normalną procedurę rozwiązywania tego rodzaju nieprawidłowości. Tym bardziej, iż część zarzutów wobec niego potwierdził sam powód, zeznając , iż jako prokurent podpisywał dokumenty , do których nie miał umocowania.

Odnosząc się do zarzutów powoda dotyczących: przeprowadzenia kontroli prawidłowości jego zwolnienia lekarskiego, nie dopuszczenia go do pracy po powrocie ze zwolnienia lekarskiego i całkowitego odsunięcia od wykonywania obowiązków pracowniczych, Sąd Okręgowy stwierdził, że są one bezzasadne. Sąd podkreślił, że powód do wykonywania tych obowiązków w istocie nie przystąpił. Pracodawca skierował go bowiem na zasadzie art. 229 § 2 zd. 2 k.p. na badania lekarskie. Powód na te badania się zgłosił i tym samym nie uzyskał zaświadczenia

o zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku. Powód nie wykazał jakiegokolwiek związku przyczynowego między postępowaniem pracodawcy a swoimi problemami zdrowotnymi. Zgodnie z art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Powyższe powoduje, że pracodawca nawet w przypadku gotowości pracownika do podjęcia pracy niezwłocznie po chorobie, nie może go do takiej pracy dopuścić w przypadku braku aktualnego orzeczenia lekarskiego. Zgodnie z art. 59 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j.: Dz.U. z 2005 r., Nr 31, poz. 267 ze zm.) prawidłowość orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich podlega kontroli. Zgodnie z art. 59 ust. 12 pracodawca może wystąpić do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przeprowadzenie kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich dla celów wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w art. 92 k.p.. Skorzystanie przez pracodawcę z posiadanego prawa nie powinno być traktowane jako naruszenie praw pracownika. Z zeznań świadka M. O., dyrektora personalnego w Spółce wynika ponadto, że wprowadziła ona zasadę inicjowania kontroli zwolnień lekarskich w przypadku pracowników, którzy przebywali na zwolnieniu lekarskim w związku z domniemaniem, że zostaną z nimi rozwiązane umowy o pracę.

Sąd Okręgowy na zakończenie rozważań podniósł, że w przedmiotowej sprawie rysuje się wyraźny konflikt pomiędzy starym (w osobie powoda), a nowym zarządem. Zaistnienie takiego konfliktu jest często wynikiem tego, że nowy zarząd weryfikuje działania i sposób zarządzania poprzedniego zarządu, często z nakierowaniem na wyszukanie wszelkich nieprawidłowości, jakie mógł on popełnić, jak również tego, że nowy zarząd chce uzyskać jak najwięcej informacji o stanie zarządzanego podmiotu. W przypadku, gdy osoby wchodzące w skład poprzedniego zarządu nadal pracują, to takie działania mogą u nich wzbudzić poczucie zagrożenia, a także prowadzić do otwartego konfliktu, który może prowadzić do rozwiązania stosunku pracy. Powyższe nie może być jednak uważane za przejaw mobbingu.

Sąd Okręgowy podniósł także, że powód jako członek zarządu nie pozostawał ze spółką w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Osoba zarządzająca spółką jest samodzielna w podejmowaniu decyzji i dokonywaniu czynności faktycznych lub prawnych. Brak jest tutaj zatem podstawowego elementu konstytuującego stosunek pracy, jakim jest podporządkowanie pracownika pracodawcy (wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004, Nr 6, poz. 94). W tej sytuacji, co słusznie zauważa pozwany, wszystkie pisma kierowane do powoda jako byłego członka zarządu nie mają nic wspólnego z pracowniczym stosunkiem pracy. Jednakże nawet gdyby przyjąć, że jest inaczej, to i tak nie można uznać, iż stanowią one przejaw mobbingu. Działania stanowiące mobbing niezależnie od tego, jaką przybierają postać są bowiem działaniami bezprawnymi. Polecenie, aby powód złożył wyjaśnienia, trudno jest traktować jako zachowanie bezprawne. Wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy nie stanowi mobbingu. (wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, Nr 21-22)

Sąd Okręgowy stwierdził także, że okres, na który powołuje się powód jest zbyt krótki, aby uznać, że jakiegokolwiek działania pracodawcy można zakwalifikować, jako przejaw mobbingu. I tak, nie może tak być traktowany proces negocjacji dotyczący ustalenia warunków zatrudnienia powoda na stanowisku członka zarządu. Ponadto A. A. (1) rezygnację ze stanowiska członka zarządu złożył 17 września 2007 r., a nowy zarząd został powołany dwa dni później. W okresie od 3 października 2007 r. do 19 listopada 2007 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, podczas którego, jak sam zeznał, wyłączył komórkowy telefon służbowy, co spowodowało, że pracodawca kontaktował się z nim jedynie drogą pocztową. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego 21 listopada 2007 r. do chwili złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną spółką w dniu 26 listopada 2007 r. powód nie przedstawił zgodnie z art. 229 § 2 i k.p. zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy. Pozostały okres to zaledwie 10 dni roboczych. Tym samym odpada przesłanka „długotrwałości” wymagana przepisem art. 94³ k.p..

W ocenie Sądu Okręgowego, powód składając oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy nie dał pracodawcy możliwości wyjaśnienia wątpliwości związanych z dotychczasowym wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych, a nie składając zaświadczenia lekarskiego sam uniemożliwił dopuszczenie go do pracy. Należy zatem uznać, że jego decyzja była przedwczesna. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można było przypisać pracodawcy chęci czy

zamiaru poniżenia powoda, wyeliminowania go z zespołu czy też nękania lub zastraszania. Członek rady nadzorczej J. S. (1) powołując powoda w skład zarządu przedstawiał go pozytywnie i mówił o związanych z nim nadziejach.

Mając wszystkie wyżej wskazane okoliczności na uwadze, Sąd Okręgowy uznając, iż brak jest podstaw aby stwierdzić, iż pracodawca wobec powoda dopuszczał się działań mobbingowych, oddalił powództwo o odszkodowanie z tego tytułu. Z uwagi na okoliczność, iż powód jako podstawę swoich roszczeń w pozwie wskazywał jedynie przepis art. 94³ § 4 k.p., zaś w pismach procesowych składanych w toku postępowania, m.in. z dnia 30 września 2008 r., w załączniku do protokołu z dnia 26 maja 2010 r. strona powodowa wskazywała na rozwiązanie przez nią stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., Sąd Okręgowy wskazał, że z uwagi na niezaistnienie mobbingu ani uniemożliwienia świadczenia pracy (powód po powrocie ze zwolnienia lekarskiego nie przedstawił zaświadczenia lekarskiego umożliwiającego dopuszczenie go do pracy) rozwiązanie umowy w tym trybie należy uznać za nieuzasadnione.

Na podstawie art. 98 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu. W niniejszej sprawie na koszty poniesione przez pozwanego składają się koszty zażalenia w wysokości 2.760 zł oraz koszty zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego w kwocie 5.400 zł Sąd Okręgowy ustalił na podstawie § 11 pkt 2 w związku z § 6 pkt 7 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.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego – Sądu Pracy w W. z dnia 31 maja 2010 r. zaskarżył w całości apelacją A. A. (1).

Skarżący zarzucił: 1) naruszenie prawa procesowego przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i brak kompleksowego uwzględnienia zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w konsekwencji wyciągnięcie błędnych wniosków ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bądź wywiedzenie wniosków nie wynikających ze zgromadzonego materiału dowodowego, tj. naruszenie przepisu art. 233 k.p.c., polegające w szczególności na: a) wydaniu wyroku z pominięciem sytuacji indywidualnej powoda w zakresie zajmowanego przez niego eksponowanego stanowiska Dyrektora (...b) pominięciu kwestii związanych z zakłóceniem przez Spółkę korzystania przez powoda ze zwolnienia lekarskiego; c) braku przypisania znaczenia zakazowi wprowadzonemu przez nowych członków zarządu prowadzenia przez pracowników rozmów z powodem oraz udzielania mu jakichkolwiek informacji; d) wyciągnięciu z dowolnie ustalonych okoliczności dotyczących zaplombowania szafy z dokumentami wniosków wyłącznie korzystnych dla pozwanej Spółki, e) nieuzasadnionym uznaniu, że zmiany organizacyjne wprowadzane przez tzw. nowy zarząd miały charakter standardowy, powszechnie funkcjonujący w analogicznych organizacjach i w żadnej mierze nie miały wpływu na ich odbiór jako swoistego wotum nieufności wobec powoda; f) odmówienia wiarygodności zeznaniom świadków (S., P., A., P., K., B.) bez dogłębnego uzasadnienia, analizy na tle zgromadzonych w sprawie dokumentów oraz weryfikacji z zeznaniami wszystkich świadków; Sąd I instancji ograniczył się do powierzchownego stwierdzenia o skonfliktowaniu świadków ze Spółką bądź ich powiązaniach z Powodem; g) umniejszaniu negatywnych działań J. S. (1), usprawiedliwienie „ostrej krytyki” uprawianej przez niego wobec powoda „niełatwym charakterem” członka zarządu J. S. (1); h) pominięciu okoliczności, że sprawdzanie funkcjonowania pozwanej Spółki, (działania A. A. (1)) było dokonywane co prawda przez osoby nie sprawujące do tej pory żadnej funkcji w zarządzie, ale sprawujące stały nadzór nad działalnością pozwanej Spółki z tytułu pełnienia funkcji członków rady nadzorczej; i) nadinterpretacji działań pozwanej przez stwierdzenie, że pozbawienie pełnomocnictw miało służyć wydaniu nowych już z aktualną reprezentacją, j) pominięciu dowodów z zeznań świadków zgłoszonych przez powoda, tj. W. D. (1) i B. S., ze wskazaniem jako przyczyny wyłącznie spóźnienia w ich zgłoszeniu, mimo wskazania przez stronę powodową racjonalnego uzasadnienia ich zgłoszenia dopiero na tym etapie sprawy.

Powód zarzucił ponadto naruszenie prawa materialnego, tj.: a) naruszenie art. 94³ k.p. przez jego niezastosowanie i w konsekwencji brak uznania, że spółka (...) Sp. z o.o. stosowała wobec powoda mobbing, co w konsekwencji pozwalało na złożenie przez A. A. (1) uzasadnionego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹k.p.; b) naruszenie art. 55 § 1¹ k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji brak uznania, że pozwana Spółka dopuściła się wobec A. A. (1) ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków; c) naruszenie art. 219 § 1 k.s.h.

przez jego niezastosowanie i w konsekwencji uznanie dotychczasowi członkowie rady nadzorczej pozwanej Spółki, którzy stali się członkami jej zarządu musieli dogłębnie badać jej sytuację w braku jakiegokolwiek wiedzy w tym zakresie.

Mając powyższe zarzuty na względzie, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powoda kwoty 351.000 zł

z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu ze względu na nierozpoznanie przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy, pozostawiając temu sądowi do rozstrzygnięcia kwestię zasądzenia kosztów za postępowanie apelacyjne. Powód wniósł ponadto o przeprowadzenie dowodu z zeznań w charakterze świadków : W. D. (1) i Pana B. S. na okoliczności wskazane w protokole rozprawy z dnia 20 maja 2010 r..

Pozwany - (...) Spółka z o.o. w B. wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny w Warszawie wyrokiem z 14 kwietnia 2012r.:

I) zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda 138.000 zł z ustawowymi odsetkami od 10 stycznia 2008 r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałej części;

II) zmienił zaskarżony wyrok w pkt II w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda 4.284 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

III) oddalił apelację w pozostałej części;

IV) zasądził od pozwanej na rzecz powoda 5.940 zł tytułem zwrotu kosztów instancji odwoławczej.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego apelacja jedynie w części zasługiwała na uwzględnienie. W pierwszej kolejności Sąd uznał za uzasadniony zarzut niedopuszczenia przez Sąd pierwszej instancji dowodu z zeznań świadków W. D. (1) i B. S. i dopuścił ten dowód w instancji odwoławczej. W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił wiarygodność i moc dowodów zebranych w sprawie w zakresie, w jakim uznał, że powód w okresie od sierpnia 2007 r. do 26 listopada 2007 r. nie podlegał mobbingowi ze strony pracodawcy i w rezultacie zasadnie uznał, że żądanie powoda zapłaty odszkodowania na podstawie art. 94³ § 4 k.p. jest nieuzasadnione. Jednakże zdaniem Sądu Apelacyjnego, ustalone obraźliwe i naruszające godność pracownika zachowanie przedstawiciela pozwanego uzasadniało pogląd, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę (naruszenie przepisów art. 11¹ k.p., art. 94 pkt 10 k.p.). W rezultacie należało uznać, że apelacja powoda w zakresie dotyczącym odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia z tytułu uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., podlega uwzględnieniu.

Strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną wyrok Sądu Apelacyjnego w części, tj. w punktach I, II i IV, wnosząc o jego uchylenie w tym zakresie i orzeczenie co do istoty sprawy, przez oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku we wskazanej części i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w tym zakresie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Skarżąca zarzuciła błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

1) art. 55 § 2 w związku z art. 55 § 1¹ k.p., przez dowolne przyjęcie, co było przyczyną rozwiązania umowy o pracę przez powoda, mimo niewskazania na taką przyczynę w oświadczeniu powoda o rozwiązaniu umowy o pracę ani w pozwie i pismach procesowych powoda;

2) art. 55 § 1¹ k.p., przez zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości odpowiadającej okresowi wypowiedzenia wydłużonemu z woli stron, mimo że użyte w tym przepisie kryterium okresu wypowiedzenia odnosi się do okresu podstawowego, o którym mowa w art. 36 § 1 k.p., a nie do wydłużonego z woli stron, czy skróconego z woli pracodawcy (art. 36¹ k.p.);

3) art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 2 k.p., art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez dowolne i nieuzasadnione przyjęcie za udowodnione okoliczności naruszenia godności powoda, mimo niewykazania przez powoda, czy zdarzenia, które wskazywał, pozostawały w związku z jego stosunkiem pracy (powód pełnił funkcję członka zarządu oraz prokurenta pozwanej i obowiązki te wypełniał poza stosunkiem pracy) oraz w jakim okresie czasu to miało się wydarzyć, w szczególności, czy było to w czasie trwania stosunku pracy i w związku z tym stosunkiem pracy oraz zawinienia i stopnia naruszenia tych obowiązków przez wykazanie, że miał on charakter "ciężki";

4) art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 2 k.p., przez uchylenie się (pominięcie w rozważaniach) od oceny, w kontekście przesłanek zasadności rozwiązania umowy o pracę przez powoda, czy naruszenie dóbr osobistych (godności) powoda pozostawało w jego związku z wykonywaniem pracy w charakterze pracownika;

5) art. 201 § 1 k.s.h. w związku z art. 38 k.c., w związku z art. 2 k.s.h., przez nieprawidłową subsumcję, sprzeczną z obowiązującą teorią organów osób prawnych, a polegającą na błędnym uznaniu, jakoby domniemane wypowiedzi J. S. były zachowaniem samej spółki, a nie jego prywatnymi wypowiedziami (opiniami).

Skarżąca zarzuciła także naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

1) art. 321 § 1 w związku z art. 391 § 1 i 386 § 1 k.p.c., przez wyrokowanie przez Sąd Apelacyjny co do przedmiotu nieobjętego żądaniem powoda, gdzie Sąd uwzględnił apelację opierając roszczenie powoda na art. 55 § 1¹ k.p. podczas gdy powód - *expressis verbis* - dochodził roszczenia w oparciu o art. 94³ § 4 k.p.;

2) art. 378 § 1 i 162 k.p.c., przez rozpoznanie na korzyść powoda jakoby podniesionych przez niego w apelacji zarzutów naruszenia art. 232 w związku z art. 227 i 217 § 1 i § 2 k.p.c., które w istocie nie zostały nigdy sformułowane przez powoda, a nawet gdyby zostały podniesione w apelacji, to brak było wymaganego w myśl przepisu art. 162 k.p.c. wniesienia przez powoda zastrzeżenia do protokołu. Wobec niewniesienia przez powoda, reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika zastrzeżenia w przedmiocie naruszenia przez sąd pierwszej instancji art. 232 w związku z art. 227 i 217 § 1 i § 2 k.p.c., powód utracił prawo do zarzucania Sądowi pierwszej instancji tego uchybienia procesowego w drodze zarzutu apelacyjnego, a tym samym wyłączona została w tym zakresie kontrola przewidziana w art. 380 k.p.c.;

3) naruszenia art. 382 i 386 § 1 k.p.c., wobec braku odpowiedniego materiału (dowodów zgromadzonych w postępowaniu i twierdzeń powoda), które umożliwiałyby wydanie wyroku reformatoryjnego, zasądzającego przeciwko pozwanej;

4) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez sformułowanie uzasadnienia niekorespondującego z wynikami postępowania dowodowego, oparcie rozstrzygnięcia o jednostronną ocenę zgromadzonego materiału, formułowaną pod z góry założoną tezę o naruszeniu dóbr osobistych powoda, co w ogóle nie stanowiło przedmiotu postępowania;

5) art. 232 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., w związku z art. 6 k.c. i art. 300 k.p., przez nieprzeprowadzenie dowodu w zakresie istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy faktu tj. wykazania czy zdarzenia, które wskazywał powód, pozostawały w związku ze stosunkiem pracy powoda (powód pełnił funkcję członka zarządu oraz prokurenta pozwanej i obowiązki te wypełniał poza stosunkiem pracy) oraz w jakim okresie czasu to miało się wydarzyć, w szczególności, czy powód pozostawał wówczas w stosunku pracy z pozwaną;

6) art. 233 w związku z art. 391 § k.p.c., w związku z art. 6 k.c. i art. 300 k.p., przez przyjęcie za udowodnione okoliczności, których ciężar udowodnienia spoczywa na powodzie, a których powód nie wykazał, tj. związku zdarzeń

wskazywanych przez powoda ze stosunkiem pracy powoda (powód pełnił funkcję członka zarządu oraz prokurenta pozwanej i obowiązki te wypełniał poza stosunkiem pracy) oraz, w jakim okresie czasu to miało się wydarzyć, w taki sposób, aby możliwe było ustalenie, czy powód pozostawał wówczas w stosunku pracy z pozwaną oraz czy spełniony jest wymóg z przepisu art. 55 § 2 zdanie drugie k.p., co oznacza wyprowadzenie z zebranego materiału dowodowego nielogicznych wniosków, sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego i skutkuje dokonaniem przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych i przeprowadzenia oceny dowodów z naruszeniem norm prawnych, przez wyjście poza granice swobodnej oceny dowodów.

Sąd Najwyższy uznał, że skarga jest uzasadniona w stopniu wymagającym jej uwzględnienia, jakkolwiek nie wszystkie jej zarzuty są trafne.

Sąd Najwyższy wskazał, że zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków; w takim wypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Przepis ten za przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w określonej w nim sytuacji uznaje rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia i dopuszczenie się (faktyczne) przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Wystąpienie przesłanek wskazanych w art. 55 § 1¹ k.p., a nie powołanie się przez pracownika w piśmie rozwiązującym umowę o pracę na to, że pracodawca nie wywiązał się wobec niego z podstawowych obowiązków, jest warunkiem rozważanej odpowiedzialności (Sąd Najwyższy przywołał w tym miejscu uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNP 1999 Nr 17, poz. 542). Co prawda art. 55 § 2 k.p. wymaga, aby oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, jednakże z naruszeniem tych wymagań przepis ten nie wiąże nieskuteczności oświadczenia o rozwiązaniu (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999 Nr 11, poz. 208) ani utraty prawa dochodzenia odszkodowania, o którym stanowi art. 55 § 1¹ k.p. Innymi słowy roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika przysługuje pracownikowi, gdy takie naruszenie rzeczywiście wystąpiło, także wówczas, gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie nie zostały prawidłowo określone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Powyższa wykładnia ma także potwierdzenie w poglądach wyrażonych w doktrynie prawa (zob. np.: M. Gersdorf, (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2004, s. 281; W. Sanetra, (w:) J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011, s. 472-473). Wobec tego nieuzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 55 § 2 w związku z art. 55 § 1¹ k.p., przez dowolne przyjęcie, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pozwanej wobec powoda polegające na naruszeniu jego godności przez obraźliwe zachowanie przedstawiciela pracodawcy, podczas gdy w pozwie jako przyczynę wskazano mobbing i uniemożliwianie wykonywania pracy. Jak bowiem wyżej wskazano, przesłanką rozważanej odpowiedzialności pracodawcy jest rzeczywiste ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, nawet, gdy nie zostało ono prawidłowo wskazane w oświadczeniu pracownika o rozwiązaniu umowy.

Za nietrafny Sąd Najwyższy uznał także zarzut naruszenia art. 321 § 1 w związku z art. 391 § 1 i 386 § 1 k.p.c., przez wyrokowanie przez Sąd Apelacyjny co do przedmiotu nieobjętego żądaniem powoda, polegające na tym, że Sąd uwzględnił apelację opierając roszczenie powoda na art. 55 § 1¹ k.p., podczas gdy powód - *expressis verbis* - dochodził roszczenia w oparciu o art. 94³ § 4 k.p. Sąd zauważył, że powód żądał w pozwie odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako podstawę tego żądania art. 94³ § 4 k.p., a Sąd Apelacyjny uznał zasadność tego żądania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. W tej sytuacji nie mamy więc do czynienia z wyjściem ponad żądanie powoda, lecz z dokonaniem przez Sąd drugiej instancji innej niż w pozwie kwalifikacji prawnej roszczenia. Sąd w związku z tym przypomniał, że zgodnie z ustalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, dokonanie przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych umożliwia temu sądowi - stając się zarazem jego obowiązkiem - ustalenie podstawy prawnej wyroku, a

więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnię oraz podjęcie aktu subsumcji. Innymi słowy, zgodnie z podstawowymi zasadami procesowymi określającymi relacje między stroną a sądem (da mihi factum, dabo tibi ius oraz facta probantur, iura novit curia), sąd apelacyjny - bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów - powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a więc także usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały one wytknięte w apelacji (zob. szczeg. uzasadnienie uchwały 7 sędziów SN z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 Nr 6, poz. 55).

Za bezpodstawne uznano też naruszenie art. 162 k.p.c. Istotnie, Sąd Apelacyjny uwzględniając apelacyjny zarzut pominięcia przez Sąd pierwszej instancji dowodów z zeznań świadków zgłoszonych przez powoda, tj. W. D. (1) i B. S. nie wziął pod uwagę, że powód na rozprawie przed Sądem pierwszej instancji w dniu 20 maja 2010 r., (na której był obecny wraz ze swym pełnomocnikiem), podczas której zapadło kwestionowane przez niego w apelacji postanowienie tego Sądu o oddaleniu wniosków dowodowych dotyczących powołania dowodu z zeznań świadków W. D. (1) i B. S., nie wniósł o wpisanie do protokołu zastrzeżenia w tym zakresie. Tymczasem uchybienia, na które nie zwrócono uwagi przed sądem pierwszej instancji (art. 162 i 239 k.p.c.), uchylają się spod jakiegokolwiek kontroli instancyjnej (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2005 r., III CZP 55/05, OSNC 2006, Nr 9, poz. 144). Naruszenie to nie mogło mieć jednak istotnego wpływu na wynik sprawy. Wyłączenie spod kontroli instancyjnej uchybienia Sądu Okręgowego polegającego na niedopuszczeniu wskazanych wyżej dowodów, na które powód nie zwrócił uwagi przed tym Sądem, jako sądem pierwszej instancji, pozbawiło bowiem jedynie stronę prawa powoływania się na to uchybienie w dalszym toku postępowania (art. 162 k.p.c.), nie pozbawiło jednak Sądu Apelacyjnego, jako sądu drugiej instancji, możliwości dopuszczenia tych dowodów w postępowaniu odwoławczym. Polskie prawo przyjęło model apelacji pełnej ("z dobrodziejstwem nowości"), co oznacza dopuszczalność powoływania przed sądem drugiej instancji nowych faktów i dowodów oraz oparcia rozstrzygnięcia tego sądu także na nowych faktach.

Za nietrafny w ogólności Sąd uznał także zarzut naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 2 k.p., art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez dowolne i nieuzasadnione przyjęcie za udowodnione okoliczności naruszenia godności powoda, mimo niewykazania przez powoda, czy zdarzenia, które wskazywał, pozostawały w związku z jego stosunkiem pracy. Istotnie powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę jako dyrektor sprzedaży. Umowa o pracę w charakterze członka zarządu nie została zawarta. Poza zatrudnieniem w charakterze dyrektora sprzedaży powód był od 17 października 2006 do 9 sierpnia 2007 samoistnym prokurentem pozwanej spółki, a od sierpnia 2007 r. do 18 września 2007 r. członkiem zarządu. W podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku brakuje ustalenia, czy prokura była wykonywana w ramach stosunku pracy, czy nie. W ocenie Sądu Najwyższego dokonanie tych ustaleń nie ma jednak zasadniczego znaczenia dla samej możliwości postawienia pozwanej spółce (pracodawcy) zarzutu naruszenia podstawowego obowiązku szanowania godności powoda (pracownika). To, że art. 11¹ k.p. nakazuje pracodawcy szanować godność i inne dobra osobiste pracownika nie daje podstawy do twierdzenia, że tworzą one odrębną kategorię, którą można wydzielić z pojęcia godności i innych dóbr osobistych osoby, którą jest pracownik, i tylko w tym zakresie operować przewidzianymi w prawie pracy środkami ochrony tych dóbr. Przeciwnie, zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, godność pracownika, podobnie jak inne jego dobra osobiste, jest pojęciem integralnym i przysługuje mu jako osobie w ogóle, a nie tylko jako pracownikowi. Z przepisu tego wynika jedynie, że pracodawca naruszający dobro osobiste pracownika narusza jednocześnie obowiązek zapisany w art. 11¹ k.p., jak i powszechnie wiążący wszystkie podmioty obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych każdego człowieka (zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 2 lutego 2011 r., II PK 189/10, LEX nr 811844). W szczególności, ciężkie naruszenie przez pracodawcę tego obowiązku może być podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Nie można stąd wyprowadzać wniosku, że pracownik nie może skorzystać z tej dodatkowej ochrony w sytuacji, gdy pracodawca narusza jego godność, np. przez nazwanie go złodziejem, tylko dlatego, że określenie to odnosił do sfery działania tej osoby (pracownika) akurat niezwiązanej ze świadczeniem pracy w ramach wiążącego te strony stosunku pracy. Oczywiście jest, że w takim wypadku ma miejsce naruszenie godności danej osoby przez jej pracodawcę, na które może on reagować rozwiązaniem stosunku pracy, zwłaszcza, że po takim oświadczeniu pracodawcy dalsza współpraca może być niemożliwa.

Za nieuzasadniony Sąd Najwyższy uznał zarzut naruszenia art. 201 § 1 k.s.h. w związku z art. 38 k.c., w związku z art. 2 k.s.h., przez nieprawidłową subsumcję, sprzeczną z obowiązującą teorią organów osób prawnych, a polegającą na błędnym uznaniu, jakoby domniemane wypowiedzi J. S. były zachowaniem samej spółki, a nie jego prywatnymi wypowiedziami (opiniami). Przede wszystkim należy zauważyć, że zarzut ten wiąże się z kwestią podstawy odpowiedzialności pracodawcy (spółki z o.o.) za działania podjęte przez członka jej zarządu wobec pracownika spółki. Już z tego względu został on sformułowany w sposób niepełny, bowiem niepowołanie naruszonego zdaniem skarżącej przepisu mogącego stanowić podstawę odpowiedzialności osoby prawnej (spółki z o.o.) za działania członka jej organu wobec pracownika (np. art. 416 k.c.). Dopiero takie przedstawienie zarzutu umożliwiłoby Sądowi Najwyższemu ocenę, czy w stanie faktycznym sprawy przypisanie pracodawcy (spółce z o.o.) odpowiedzialności za naruszenie przez członka jego zarządu godności pracownika było uzasadnione. Wobec tych braków możliwe jest jedynie ogólne wskazanie, że zgodnie z ustalonym orzecznictwem, pracownik może wystąpić z roszczeniami wynikającymi z naruszenia dóbr osobistych zarówno przeciwko bezpośredniemu (faktycznemu) sprawcy naruszenia, jak i pracodawcy (wyrok z dnia 12 października 2007 r., V CSK 249/07, LEX nr 449837 i tam powołane orzecznictwo; także wyżej cytowany wyrok SN z dnia 2 lutego 2011 r., II PK 189/10).

Zarzut naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. Sąd Najwyższy natomiast uznał za uzasadniony z dwóch innych niż wskazane wyżej względów. Po pierwsze, jest oczywiste, a poza tym wynika z literalnego brzmienia tego przepisu, to, że pracodawca może ponosić rozważaną odpowiedzialność odszkodowawczą tylko za naruszenia swoich obowiązków, które miały miejsce przed dniem złożenia przez pracownika oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Wobec tego wątpliwości budziło uznanie przez Sąd Apelacyjny za takie naruszenie wypowiedzi J. S. (1), skoro z ustaleń Sądu Apelacyjnego opartych na zeznaniach świadków (...) nie wynika, kiedy te wypowiedzi miały miejsce. Co więcej, w świetle ustaleń Sądu nie można wykluczyć, że wystąpiły one już po rozwiązaniu stosunku pracy oświadczeniem z 26 listopada 2007 r. Sąd dokonał bowiem jedynie ogólnych i nieprecyzujących terminu tych wypowiedzi (naruszających godność powoda) ustaleń, że wystąpiły one w rozmowach J. S. (1) z B.. S.. w toku trzech - czterech rozmów handlowych "w okresie około pół roku, od jesieni 2007 (października, listopad, grudzień 2007 r.) i następnie w 2008 r.". W przypadku świadka W. D. Sąd Apelacyjny nie ustalił nawet w przybliżeniu dat wypowiedzi J. S. (1), słyszanych przez tego świadka. To samo dotyczy wypowiedzi J. S. (1) w obecności świadka S. P. (1).

Po drugie, trafnie zarzucono w skardze kasacyjnej naruszenie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p., przez zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony umownie do sześciu miesięcy okres wypowiedzenia zawartej przez niego umowy o pracę, a nie za ustawowy okres wypowiedzenia. Art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. stanowi, że (...) pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Wobec braku dodatkowych określeń należy przyjąć, że w przypadku umowy na czas nieokreślony przepis ten odwołuje się do określenia okresu wypowiedzenia ustalonego w art. 36 § 1 k.p. Poza tym, przepis ten przyznaje pracownikowi odszkodowanie w ustawowo określonej i niezależnej od rzeczywistej szkody wysokości. Nie ma zatem podstaw do personalizowania wysokości tego odszkodowania zależnie od długości umownie ustalonego okresu wypowiedzenia. Z powyższych względów Sąd Najwyższy uchylił wyrok Sądu Apelacyjnego na podstawie art. 398⁽¹⁵⁾ § 1 k.p.c. w pkt I, II i IV., a o kosztach postępowania kasacyjnego orzekł na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398⁽²¹⁾ k.p.c.

Sąd Apelacyjny – Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W., po ponownym rozpoznaniu apelacji zważył, co następuje :

Apelacja A. A. (1) w części zasługuje na uwzględnienie.

Przede wszystkim należy stwierdzić, że postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, zachowuje jednak charakter postępowania rozpoznawczego. Sąd Apelacyjny kierując się uprawnieniem wynikającym z art. 382 k.p.c., będąc sądem merytorycznie rozpoznającym sprawę, opierał się na całym materiale dowodowym uzyskanym w toku postępowania sądowego, zarówno przed sądem pierwszej jak i drugiej instancji.

Sąd Apelacyjny, na podstawie dowodu z zeznań świadka S. P. (1) złożonych przed Sądem Apelacyjnym (k.1010 i n.) oraz przed Sądem Okręgowym (k.541 i n.) ustalił, że od momentu kiedy J. S. (1) został prezesem zarządu spółki było dużo rozmów na temat powoda, w których J. S. wypowiadał się zawsze ocennie i negatywnie o powodzie. Przy każdej okazji starał się go zdyskredytować, podważał jego uczciwość i nazywał przestępcą. O treści tych rozmów S. P. (1) informował powoda kiedy ten był jeszcze pracownikiem spółki.

Na podstawie zeznań W. D. (1) (k.828), Sąd Apelacyjny ustalił, że w jego obecności J. S. (1) mówił iż powód jest niewiarygodny, prowadzi kreatywną księgowość i zawyża obroty, zarzucał mu nadużycia. Świadek nie relacjonował tych rozmów bezpośrednio powodowi ale innym handlowcom w firmie.

Ponadto Sąd Apelacyjny na podstawie dwukrotnego przesłuchania świadka B. S. (k.814 i n., k.1004 i n.) ustalił, że świadek ten na jesieni 2007 r. (prawdopodobnie w okresie wrzesień - grudzień 2007r.) i następnie w 2008 r. spotykał się kilkakrotnie z J. S. (3), który podczas tych rozmów zarzucał powodowi, że jest złodziejem, działał na szkodę spółki. Świadek przekazywał powodowi treść tych rozmów, aczkolwiek nie miał pewności czy w tym czasie powód był jeszcze pracownikiem spółki. Biorąc pod uwagę, że świadek był przekonany iż rozmowy z J. S. (4) odbywały się na jesieni 2007r i był bardzo zbulwersowany ich treścią, wiarygodnym jest iż dzwonił do powoda niedługo po odbyciu spotkania, a więc przed rozwiązaniem przez powoda umowy o pracę, co nastąpiło 26 listopada 2007r.

Sąd Apelacyjny dał wiarę zeznaniom świadków : S. P. (1), B. S. i W. D. (1) w zakresie powyższych ustaleń. Zeznania te korespondują w dużym stopniu z zeznaniami świadka B. K. (2) (k.544), który zeznał, że B. M. oraz (...) (niezatrudnieni w pozwanej spółce) pytali się go o toczące się postępowanie prokuratorskie wobec powoda mając wiedzę o tym od J. S. (3), jak również z zeznaniami powoda, w zakresie w jakim miał wiedzę o wielokrotnym wypowiedaniu się J. S. (1) źle na jego temat do pracowników spółki oraz klientów (k.564, 1011). Sąd nie dał natomiast wiary zeznaniom świadka J. S. (1), w szczególności odnośnie braku jego negatywnych wypowiedzi na temat powoda oraz terminu rozmów ze świadkiem B. S.. J. S. (1) zeznał, że spotykał się z B. S. dopiero w końcu 2008r i na początku 2009r. Rozmowy te zdaniem J. S. związane były z domaganiem się przez E. (pracodawcę B. S.) zapłaty kwoty ponad 380.000 zł. Tymczasem już we wrześniu 2007r. jak sam J. S. zeznał, było jasne, że są problemy z umową z E.. W tej sytuacji niewiarygodnym jest, żeby nowy prezes zarządu nie starał się wyjaśnić tej kwestii z osobą odpowiedzialną z ramienia E. a więc B. S., tylko czekał rok na spotkanie. Nie może ująć również uwadze Sądu, że J. S. jako osoba bezpośrednio i osobiście zaangażowana w konflikt z powodem stara się zaprzeczać wszelkim zarzutom dotyczącym naruszania w swych wypowiedziach dobrego imienia i godności powoda. B. S. jest tymczasem osobą postronną, co do bezstronności którego w niniejszym procesie, brak jest jakichkolwiek uwag i obiekcji.

Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych, należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy, zgodnie z zasadami logicznego myślenia i doświadczenia życiowego ocenił wiarygodność i moc dowodów zebranych w sprawie, nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów w rozumieniu art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie w jakim uznał, że powód w okresie od sierpnia 2007 r. do 26 listopada 2007 r. nie podlegał mobbingowi ze strony pracodawcy w rozumieniu art.94³ § 2 k.p.. Sąd Apelacyjny podziela ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego w tym zakresie. Na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie, zarówno w postaci dokumentów, jak i zeznań wszystkich świadków oraz stron nie można wyciągnąć innych wniosków w oparciu o w/w przepis prawa materialnego. Tym samym Sąd Apelacyjny za nieuzasadniony uznał zarzut apelacji naruszenia prawa materialnego w postaci art.94³ k.p.

Sąd Apelacyjny za trafny uważa stanowisko Sądu I instancji, że za przejaw mobbingu nie można w żadnym wypadku uznać procesu negocjacji prowadzonych przez powoda jako członka zarządu z radą nadzorczą w przedmiocie jego warunków umowy o pracę na stanowisku członka zarządu . Bezsporne jest, że negocjacje te toczyły się w okresie, gdy kondycja finansowa Spółki uległa pogorszeniu. Ponadto powód w tym okresie otrzymywał godziwe wynagrodzenie za pracę na stanowisku Dyrektora ds. Sprzedaży, którą równocześnie wykonywał. Powód nie udowodnił ponadto bezprawności działania pozwanego w trakcie korzystania przez niego ze zwolnienia lekarskiego. Pracodawca miał prawo zwrócić się do ZUS o przeprowadzenie kontroli prawidłowości orzeczenia o czasowej niezdolności powoda do pracy z powodu choroby oraz wystawiania na jego rzecz zaświadczenia lekarskiego, dla celów wypłaty wynagrodzenia

za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w art. 92 k.p. (art. 59 ust. 12 ustawy z dnia 25 czerwca 2005r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa; Dz.U. Nr 31, poz. 267 ze zm.).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji zasadnie uznał, kierując się zasadami obiektywnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie, że za przejaw mobbingu nie można uznać faktu zaplombowania szafy z dokumentami Spółki przez członków rady nadzorczej : J. K. i J. S. (1). Za w pełni wiarygodne należy uznać zeznania złożone przez w/w osoby w tym zakresie, w szczególności zeznania J. K. złożone w charakterze świadka, z których to wynika, że decyzja o zabezpieczeniu dokumentacji Spółki została podjęta przez radę nadzorczą na posiedzeniu w dniu 17 września 2007 r. w nadzwyczajnych dla Spółki okolicznościach, a mianowicie w sytuacji , gdy skutek złożenia przez powoda rezygnacji z funkcji jedyne go członka zarządu, Spółka została całkowicie pozbawiona organu zarządczego. W momencie zabezpieczania dokumentacji Spółki rada nadzorcza nie przewidywała jeszcze, jak długo potrwa taki stan rzeczy. Nowy zarząd spółki został powołany po dwóch dniach, tj. 19 września 2007 r.. Wbrew twierdzeniom powoda, zabezpieczenie dokumentów poprzez zaplombowanie szafy, w której były składowane nie przebiegało w żadnych dramatycznych okolicznościach. Nie potwierdza tego żaden dowód. Z zeznań świadka J. K. wynika, że powód na jej prośbę był obecny przy zabezpieczaniu przedmiotowych dokumentów. Nastąpiło to w dniu 17 września 2007 r. w godzinach wieczornych po zakończeniu posiedzenia rady nadzorczej.

Sąd Apelacyjny za trafne uważa stanowisko Sądu Okręgowego, że wprowadzone przez nowy zarząd, powołany z dniem 19 września 2007 r., zmiany w sferze organizacyjno – zarządczej i komunikacyjnej, jak również w zakresie polityki udzielania w Spółce pełnomocnictw, nie stanowią w sensie obiektywnym dowodu na stosowanie wobec powoda mobbingu . Zarząd Spółki miał prawo zażądać od kadry kierowniczej Spółki, a zatem i od powoda , który zajmował ważne w strukturze organizacyjno-decyzyjnej stanowisko, sprawozdań i raportów na tematy interesujące zarząd. Z dowodów z dokumentów (korespondencja pomiędzy członkami zarządu a powodem po 17 września 2007 r.) wynika, że żądania zarządu w tym zakresie miały charakter merytoryczny. Powód kontestował natomiast polecenia pracodawcy, uznając je za zbędne , czemu dawał wyraz w pismach kierowanych do zarządu w odpowiedzi na pisemne polecenia, w rozmowach z podległymi sobie pracownikami oraz w trakcie spotkań z zarządem (zeznania świadka A. P. (1); k. 478 a.s.) . Należy w tym miejscu zauważyć, że do powoda i pracowników Spółki nie należała ocena czy nowi członkowie zarządu posiadali dostateczną wiedzę o stanie Spółki w momencie ich powołania czy też nie . Do ich obowiązków należało natomiast z pewnością złożenie stosownych sprawozdań z realizacji zadań powierzonych im w ramach stosunku pracy.

Zdaniem Sądu II instancji , brak również podstaw, jak słusznie uznał Sąd Okręgowy, aby jako przejaw mobbingu potraktować cofnięcie powodowi pełnomocnictwa do działania w imieniu Spółki, czy też podnoszonego przez powoda faktu kontaktowania się przez zarząd z pracownikami mu podległymi z pominięciem jego osoby. Należy w tym miejscu zauważyć, że pełnomocnictwo zostało powodowi cofnięte dopiero w piśmie z dnia 29 października 2007r., a więc już w czasie zwolnienia lekarskiego powoda. Powód, po złożeniu rezygnacji z funkcji w zarządzie w dniu 17 września 2007 r. do czasu udania się na zwolnienie lekarskie w dniu 3 października 2007 r. mógł realizować swoje obowiązki Dyrektora Sprzedaży i Marketingu posługując się przedmiotowym pełnomocnictwem. Należy w tym miejscu dodatkowo podkreślić za Sądem I instancji, że pełnomocnictwa zostały cofnięte wszystkim dotychczas umocowanym pracownikom. Z zeznań świadków wynika, że w sytuacji , gdy zaistniała konieczność posłużenia się w kontaktach służbowych pełnomocnictwem Spółki, każdy pracownik był zobowiązany zwrócić się o nie do działu prawnego. Powyższe wynikało z wprowadzonej przez zarząd nowej polityki zarządzania sprawami Spółki. Nowy zarząd wprowadził bowiem w Spółce zasadę, że sam decyduje o wszystkim. Ani do pracowników Spółki (w tym do powoda), ani do Sądu nie należy ocena racjonalności przedmiotowej decyzji zarządu Spółki. Ocena ta należała wyłącznie do organu nadzorczego Spółki i jej właściciela. Z zeznań świadka A. P. (1) (handlowiec podległy powodowi, zwolniony w trybie art.52 k.p. przez pozwanego, obecnie współnik powoda) wynika , że zarząd Spółki zaczął przekazywać polecenia służbowe bezpośrednio pracownikom podległym powodowi dopiero , gdy ten udał się na zwolnienie lekarskie. Zarząd przekazywał wówczas polecenia służbowe wszystkim pracownikom drogą mailową, wysyłając im teksty uchwał zarządu lub protokołów z posiedzeń. Z zeznań świadka M. K. wynika ponadto, że nowy zarząd kierował polecenia

bezpośrednio do wszystkich pracowników z pominięciem przełożonych, miało to miejsce również w stosunku do podległych mu pracowników. Z powyższego wynika, że to co powód odbierał bardzo osobiście jako stosowanie wobec niego szykan, stanowiło w rzeczywistości powszechnie obowiązujący sposób zarządzania Spółką .

Sąd Apelacyjny zgadza się w przeważającej części z oceną wiarygodności zeznań świadków : M. S. (1), A. P. (1), M. A. (1), S. P. (1) oraz W. B. (1), dokonaną przez Sąd I instancji . Należy w tym miejscu podkreślić, że nie jest tak jak podnosi skarżący w apelacji, że Sąd I instancji w całości odmówił wiary zeznaniom w/w świadków. Sąd Okręgowy dokonał bowiem znacznej części ustaleń faktycznych na podstawie zeznań tych świadków , co wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, Sąd Okręgowy zakwestionował jedynie twierdzenia tych świadków w zakresie ich wiedzy o przebiegu zaplombowania szafy oraz – ich prywatnej oceny odczuć powoda związanych z jego relacjami z pracodawcą w spornym okresie. Z zeznań w/w świadków wynika, że ich wiedza o przebiegu plombowania szafy, negocjacji warunków umowy o pracę powoda pochodzi przede wszystkim ze słyszenia, z opowieści powoda lub kolegów. Jedynie świadek S. P. (1) zeznał, że był obecny przy plombowaniu szafy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, jako przejaw mobbingu nie można uznać zakazu informowania powoda o bieżących zadaniach i sprawach służbowych, udzielonego podległym powodowi pracownikom przez członka zarządu J. S. (1) w dniu 20 listopada 2007r. (tj. w dniu powrotu powoda ze zwolnienia lekarskiego). Jak słusznie wskazał Sąd Okręgowy, z dowodów zebranych w sprawie wynika, że pozwany w dniu 21 listopada 2007 r. skierował powoda zgodnie z art. 229 § 2 zd. 2 k.p. na badania lekarskie w związku z jego niezdolnością do pracy trwającą od 3 października 2007 r. do 19 listopada 2007r., tj. dłużej niż 30 dni . Zgodnie z art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie mógł w takiej sytuacji dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Bezsporne jest, że powód po kontestacji prawidłowości formy wydanego mu skierowania (skan skierowania przesłanego z siedziby Spółki w B.) i po uzyskaniu żądanego oryginału skierowania z podpisami członków zarządu w dniu 22 listopada 2007 r. nie udał się ostatecznie do lekarza celem uzyskania wymaganego zaświadczenia do dnia 26 listopada 2007 r., tj. do dnia złożenia przez siebie pisma rozwiązującego umowę o pracę.

Reasumując, w ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji nie naruszył art.94³ § 2 k.p. uznając, że w niniejszej sprawie nie zostało udowodnione w znaczeniu obiektywnym, że powód w okresie i w sposób wskazany w pozwie podlegał ze strony pozwanego pracodawcy mobbingowi w rozumieniu tego przepisu, tj. uporczywemu i długotrwałemu nękananiu lub zastraszaniu, wywołującemu u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującemu lub mającemu na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowaniu go lub wyeliminowaniu z zespołu współpracowników. Sąd Okręgowy zasadnie zatem uznał, że żądanie powoda odszkodowania na podstawie art. 94³ § 4 k.p. jest nieuzasadnione.

Powyższe nie oznacza jednak, że apelacja powoda w całości jest nieuzasadniona. Aktualnie obowiązujący model apelacji ma charakter apelacji pełnej. Rozpoznawczy charakter apelacji pełnej znajduje umocowanie przede wszystkim w przepisach: art. 378 § 1 k.p.c. , art. 382 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. Apelacja pełna polega na tym, że sąd II instancji rozpoznaje sprawę ponownie, czyli w sposób nieograniczony jeszcze raz bada merytorycznie sprawę rozstrzygniętą przez sąd I instancji. W ten sposób spełnia się kontrolny cel postępowania apelacyjnego. Dokonanie przez sąd II instancji ustaleń faktycznych (w tym także możliwość oparcia się na ustaleniach sądu I instancji jako własnych) umożliwia temu sądowi - stając się zarazem jego obowiązkiem - ustalenie podstawy prawnej wyroku, a więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnię oraz podjęcie aktu subsumcji. Innymi słowy, co potwierdził również Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie, sąd apelacyjny powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a więc także usunąć ewentualne błędy prawne sądu I instancji w tym zakresie, niezależnie od tego, czy zostały one wytknięte w apelacji.

W pozwie oraz w pierwszej instancji powód podnosił, że rozwiązanie przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. było uzasadnione tym , że pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę w tym trybie powód wskazał : uniemożliwienie wykonywania pracy, stosowanie mobbingu wobec jego osoby. Z treści pozwu wynika, że powód jako podstawę żądania odszkodowania wskazał art. 94³ § 4 k.p. , gdyż odszkodowanie przewidziane

w art. 55 § 1¹ k.p. jest limitowane wysokością wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Natomiast powód chciał uzyskać w niniejszej sprawie odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w pełnej wysokości na zasadach cywilnych (art. 361 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), tj. w wysokości poniesionej szkody i utraconych korzyści. Powód podnosił w toku procesu m.in., że traktował wszystkie opisywane w toku procesu działania pracodawcy jako przejaw mobbingu , jako proces nakierowany na wyeliminowanie go z rynku pracy w branży IT. Powód podnosił, że sugerowanie nieprawidłowości w sposobie w jakim zarządzał Spółką podważało zaufanie do niego w oczach pracowników, a także klientów pozwanego. W trakcie składania zeznań przed Sądem I instancji powód stwierdził, że wie , że pan S. źle się o nim wypowiadał przy pracownikach i klientach.

Sąd Apelacyjny, jak wskazano we wcześniejszych rozważaniach podzielił stanowisko Sądu I instancji w zakresie w jakim Sąd ten uznał, że brak jest uzasadnionych podstaw faktycznych, aby uznać, że pozwany stosował w stosunku do powoda praktyki mobbingowe. W ocenie Sądu Apelacyjnego, nie można jednak uznać , że rozwiązanie umowy o pracę przez powoda w trybie art. art. 55 § 1¹ k.p. było niezasadne. Należy bowiem w kontekście powyższych uwag zauważyć, że powód za przejaw mobbingu poczytywał również zachowania pracodawcy , które nie mieściły się co do zasady w definicji mobbingu określonej w art. 94³ § 4 k.p. ale były naganne z punktu widzenia obowiązków pracodawcy wskazanych w art. 11¹ k.p. i art. 94 pkt 10 k.p. . Otóż, z materiału dowodowego zebranego w pierwszej i drugiej instancji (zeznania świadków : S. P. (1) , B. S., W. D. (1)) wynika, zdaniem Sądu II instancji, że działający w imieniu pracodawcy członek zarządu J. S. (1) w obecności osób reprezentujących klientów pozwanej Spółki, a także jej pracowników pozwał sobie na uwagi naruszające godność powoda jako pracownika. J. S. (1) kwestionował bowiem uczciwość powoda, zarzucając mu nieuczciwe praktyki w sferze finansowej a także działania na niekorzyść pozwanej Spółki. Świadek S. P. (1) zeznał, że w jego obecności J. S. (1) sugerował, że powód wyprowadził ze Spółki pieniądze przez umowy o współpracy oraz, że będą w stosunku do niego z tego powodu zarzuty prokuratorskie. Świadek B. S. (reprezentujący w kontaktach z pozwaną firmę (...)) oświadczył , że w/w w jednej z wypowiedzi nazwał powoda złodziejem. Z oświadczeń powoda wynika, że powód słyszał o negatywnych uwagach J. S. (1) na swój temat. Świadek B. S. zeznał, że był tak zbulwersowany wypowiedziami J. S. (1) , że poinformował o nich powoda.

Z zeznań świadków S. P. (1), B. S. oraz powoda wynika, że wiedzę o wypowiedziach J. S. (1) powód posiadał przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Należy w tym miejscu zauważyć, że logicznym oraz zgodnym z zasadami doświadczenia życiowego jest, że współpracownicy i znajomi powoda informowali go o wypowiedziach J. S. (1) w okresie, kiedy ten był jego przełożonym i wypowiedzi te miały realny wpływ na sytuację powoda jako pracownika pozwanej.

Reasumując, zdaniem Sądu Apelacyjnego, w ramach ustaleń faktycznych w przedmiocie w/w nagannych wypowiedzi członka zarządu J. S. (1) na temat powoda, o których powód uzyskał wiedzę w okresie swojego zatrudnienia w spółce, należy stwierdzić, że powyższe obraźliwe i naruszające godność pracownika zachowanie przedstawiciela pozwanego uzasadnia pogląd, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę (naruszenie przepisów art. 11¹ k.p., art.94 pkt.10 k.p.)

Biorąc powyższe pod uwagę , Sąd Apelacyjny uznał, że w niniejszej sprawie doszło do naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 55 § 1¹ k.p. poprzez uznanie, że pracodawca nie dopuścił się wobec powoda ciężkiego naruszenia obowiązków uzasadniającego rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, dokonując prawidłowej subsumcji pod w/w normę prawa materialnego (art. 55 § 1¹ k.p.) roszczenia odszkodowawczego powoda określonego przez fakty podnoszone w pierwszej instancji , które zostały, jak wskazano wcześniej w rozważaniach, wykazane dowodami przeprowadzonymi w sprawie (rozpowszechnianie przez członka zarządu obraźliwych, naruszające godność pracownika i zasady współżycia społecznego wypowiedzi na temat powoda), należało uznać, że apelacja powoda w zakresie w jakim obejmuje żądanie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia z tytułu uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jako uzasadniona podlega uwzględnieniu.

Biorąc pod uwagę, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce krócej niż 3 lata, Sąd Apelacyjny uznał, że istnieją podstawy, aby na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. orzec na jego rzecz, odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (stosownie do treści art. 36 § 1 k.p.), tj. w kwocie 23.000 zł z odsetkami ustawowymi zgodnie z żądaniem pozwu od dnia 10 stycznia 2008 r. (data doręczenia odpisu pozwu pozwanemu) do dnia zapłaty na rzecz powoda kwoty zasądzonej uchylonym wyrokiem Sądu Apelacyjnego, tj. 6 maja 2011r., na podstawie art. 481 § 1 k.c.

Z tych też względów na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

Zgodnie z powyższym, biorąc pod uwagę, że powód wygrał sprawę w około 6,5 %, Sąd Apelacyjny zmienił odpowiednio pkt II zaskarżonego wyroku i orzekł o kosztach procesu w pierwszej instancji na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 100 k.p.c. oraz § 6 ust.7 w zw. § 11 ust.1 pkt2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu zasądzając różnicę pomiędzy tym co powinien zwrócić powód pozwanej a tym, co powinna zwrócić pozwana powodowi tj. $93,5\% \times (2760\text{zł} (\text{opłata od zażalenia}) + 5400\text{zł}) - 6,5\% \times (17550\text{zł} (\text{opłata od pozwu}) + 5400\text{zł})$.

W pozostałej części Sąd Apelacyjny apelację powoda jako bezzasadną oddalił na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach instancji odwoławczej Sąd Apelacyjny orzekł odpowiednio na podstawie art. 98 k.p.c., art. 100 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz § 6 ust.7 w zw. § 11 ust.1 pkt2 i § 12 ust.3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Różnica pomiędzy tym co powinien zwrócić powód pozwanej a tym, co powinna zwrócić pozwana powodowi stanowi $93,5\% \times (6900\text{zł} (\text{opłata od skargi kasacyjnej}) + 2 \times 5400\text{zł} + 2700\text{zł}) - 6,5\% \times (17550\text{zł} (\text{opłata od apelacji}) + 5400\text{zł} + 2700\text{zł})$.

Zmieniając zaskarżony wyrok, Sąd Okręgowy zobligowany był rozpoznać złożony przez stronę pozwaną spółkę, wniosek w trybie art. 415 kpc. w zw. z art. 398¹⁵. § 1 kpc

Stosownie do treści tego przepisu, uchylając lub zmieniając wyrok, sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie, orzeka o zwrocie spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia lub o przywróceniu stanu poprzedniego. Nie wyłącza to możliwości dochodzenia w osobnym procesie, także od Skarbu Państwa, naprawienia szkody poniesionej wskutek wydania lub wykonania wyroku.

W dniu 6 maja 2011r. pozwana w wykonaniu wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 14 kwietnia 2011r. przelała na konto powoda kwotę 205.915,56 zł. (k.970).

Mając na uwadze ograniczenia zakresu postępowania restytucyjnego tylko do restytucji świadczenia bezpośrednio wynikającego z uprzedniego błędnego orzeczenia sądu, Sąd Apelacyjny orzekł o zwrocie jedynie kwoty 205.915,56 zł. Sąd nie znalazł uzasadnienia prawnego do zasądzenia odsetek ustawowych od kwoty 138.000 zł od dnia 6 maja 2011r., jak domagała się strona pozwana, brak było bowiem podstaw do uznania, że roszczenie z tytułu zwrotu spełnionego świadczenia było wymagalne przed datą wyroku Sądu Apelacyjnego z 22 kwietnia 2013r. Dopiero z tą datą ostatecznie określono wysokość zasądzanego odszkodowania na rzecz powoda. Aczkolwiek wyrok Sądu Najwyższego uchylał poprzedni wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 14 kwietnia 2011r. jednakże nie rozstrzygał ostatecznie sprawy.

Wobec powyższego, na podstawie art. 415 kpc. w zw. z art. 398¹⁵. § 1 kpc, Sąd Apelacyjny orzekł jak w punkcie 5 i 6 wyroku.

Sędziowie: PRZEWODNICZĄCY

K. G. G.

A. M.