

Sygn. akt III APa 10/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2019 r.

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

Przewodniczący: Sędzia SA Ewa Stryczyńska (spr.)

Sędziowie: Sędzia SA Renata Szelhaus

Sędzia SO del. Marzena Wasilewska

Protokolant: st. sekr. sądowy Aneta Wąsowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 października 2019 r. w W.

sprawy z powództwa M. R. (1)

przeciwko (...)Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o zadośćuczynienie za krzywdę, nakazanie określonego zachowania się, zapłatę dodatkowego wynagrodzenia

na skutek apelacji M. R. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydział Pracy

z dnia 26 października 2017 r. sygn. akt XXI P 236/14

I. oddala apelację;

II. zasądza od M. R. (1) na rzecz (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 3375,00 (trzy tysiące trzysta pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej, w tym kwotę 1350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu zażaleniowym.

Marzena Wasilewska Ewa Stryczyńska Renata Szelhaus

Sygn. akt III APa 10/18

UZASADNIENIE

Powódka M. R. (1) w pozwie z 18 grudnia 2014r. wniosła o zobowiązanie (...)Spółki Akcyjnej w W. do złożenia w formie pisemnej oświadczenia następującej treści: „(...) Spółka Akcyjna na podstawie wyroku sądowego oświadcza, że przeprasza Panią M. R. (1), za naruszenie jej dóbr osobistych, w szczególności godności i dobrego imienia, naruszonych w czasie zatrudnienia w (...) Spółce Akcyjnej jako radca prawny, a także za doprowadzenie do rozstroju jej zdrowia i brak przeciwdziałania mobbingowi stosowanemu wobec Pani M. R. (1)”, a także zamieszczenia tego oświadczenia w intranecie pozwanego w bieżących informacjach dla pracowników oraz o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. kwoty 38 000 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od 21 listopada 2014r. do dnia zapłaty, tytułem zadośćuczynienia. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej spółki na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka w uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy jako radca prawny, zaś kierująca działem prawnym E. G. miała do niej negatywny stosunek, co przekładało się na niewłaściwe traktowanie powódki, przybierające formę mobbingu. W pozwie powódka wymieniła szereg sytuacji, które w jej ocenie świadczą o tym, że była poddawana mobbingowi.

W toku postępowania powódka kilkakrotnie modyfikowała swoje żądania, w szczególności cofnęła pozew w zakresie wypłaconych na jej rzecz kwot z tytułu zastępstwa procesowego tj. kwot 3191,65 zł i 440,67 zł i w tym zakresie zrzekła się roszczenia. Powódka ostatecznie sprecyzowała powództwo w piśmie procesowym z 27 września 2017r., wnosząc o:

1. zobowiązanie (...) Spółki Akcyjnej w W. do złożenia w formie pisemnej oświadczenia następującej treści: „(...) Spółka Akcyjna na podstawie wyroku sądowego oświadcza, że przeprasza Panią M. R. (1), za naruszenie jej dóbr osobistych, w szczególności godności i dobrego imienia, naruszonych w czasie zatrudnienia w (...) Spółce Akcyjnej jako radca prawny, a także za doprowadzenie do rozstroju jej zdrowia i brak przeciwdziałania mobbingowi stosowanemu wobec Pani M. R. (1)”,
2. zobowiązanie (...) do opublikowania oświadczenia o przeproszeniu powódki za naruszenie jej dóbr osobistych na stronie intranetowej portalu korporacyjnego, pod adresem (...) w zakładce Działu Kadr w czcionce Arial 14 i utrzymanie tej publikacji przez okres jednego miesiąca, oraz na stronie internetowej portalu (...) w czcionce Arial 14 i utrzymanie tej publikacji przez 2 tygodnie;
3. nakazanie zniszczenia pozwanemu Opinii Zespołu ds. Relacji w Pracy z 20 marca 2014r.;
4. zasądzenie od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. kwoty 44 000 złotych z ustawowymi odsetkami od kwoty 38 000 złotych od 21 listopada 2014r. do dnia zapłaty i od kwoty 6000 złotych od dnia wytoczenia powództwa o tę kwotę tj., od 25 czerwca 2015r. do dnia zapłaty;
5. zasądzenie od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. kwoty 1420 złotych tytułem dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego, z ustawowymi odsetkami od 21 listopada 2014r. do dnia zapłaty;
6. zasądzenie od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa. Zaprzeczył twierdzeniom powódki, jakoby był stosowany wobec niej mobbing oraz powołał się na fakt przeciwdziałania mobbingowi – obowiązującą w zakładce pracy procedurę, która została zastosowana w sytuacji złożenia skargi przez powódkę oraz wniósł o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych

Wyrokiem z 23 grudnia 2017r., Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy oddalił powództwo o zadośćuczynienie za krzywdę, nakazanie określonego zachowania się, zapłatę dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego w kwocie 1420 zł (pkt 1), w pozostałym zakresie umorzył postępowanie w sprawie (pkt 2); oraz zasądził od M. R. (1) na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 1920 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego. (pkt 3).

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego stanowiły następujące ustalenia faktyczne:

M. R. (1) była zatrudniona w (...) S.A. na stanowisku radcy prawnego, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 września 2008r. do 30 listopada 2008r., a następnie od 1 grudnia 2008r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 9 czerwca 2010r. (...) S.A. rozwiązało łączącą strony umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. W wyniku odwołania się przez M. R. (1) od powyższego wypowiedzenia, wyrokiem z 4 stycznia 2011r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, przywrócił ją do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Powódka powzięła wiadomość, że w ww. sprawie toczącej się na skutek jej odwołania od wypowiedzenia,

w odpowiedzi na pozew, pozwana podniosła, że ówczesna przełożona powódki J. S. zasięgała opinii na temat pracy powódki od innych radców prawnych, w tym od E. G.. W związku z tą okolicznością powódka uważała, że E. G. ma do niej negatywny stosunek.

Na powyższą opinię powódki miało również wpływ przekonanie powódki, że E. G., pełniąca funkcje Koordynatora Działu Prawnego, razem z ówczesnym Dyrektorem Biura Zarządu, postanowili, niezgodnie z obowiązującą praktyką, bez zgody Zarządu, o wniesieniu apelacji od korzystnego dla powódki wyroku sądu pierwszej instancji, przywracającego ją do pracy w pozwanym zakładzie, co spowodowało przesunięcie o ponad 6 miesięcy powrotu powódki do pracy i pozbawienie jej wynagrodzenia w tym okresie. Tymczasem, z treści pisma przewodniego do opinii radcy prawnego dotyczącej niezasadności zaskarżania wyroku w sprawie o sygn. akt VII P 1062/10 z odwołania powódki od wypowiedzenia, a kierowanego do dyrektora Biura Zarządu, p. M. I. wynika, że E. G. rekomendowała wniesienie sprawy pod obrady Zarządu. Decyzja o wniesieniu apelacji podjęta została przez ówczesnego dyrektora Biura Zarządu M. I. (1).

W związku z wymienionym wyrokiem Sądu przywracającym M. R. (1) do pracy, od 1 lipca 2012r. powódka M. R. (1) ponownie podjęła pracę w (...)S.A. na stanowisku radcy prawnego.

Powódka po powrocie do pracy chciała siedzieć w pokoju jednoosobowym i taki pokój otrzymała, zaś następnie dzieliła pokój z innym radcą prawnym – R. K.. W czasie zatrudnienia nie zgłaszała zastrzeżeń w tym zakresie. Po przywróceniu do pracy, M. R. (1) nie miała zaufania do pracodawcy, w szczególności do swojej przełożonej E. G., pełniącej funkcję Koordynatora Działu Prawnego, w którym pracowała powódka. Powódka była przekonana, że E. G. jest do niej negatywnie nastawiona i będzie chciała ją zwolnić. Z tej przyczyny, zwykle sytuacje w relacjach służbowych, wynikające z powierzonych i wykonywanych obowiązków oraz o charakterze organizacyjnym, powódka traktowała jako wymierzone przeciwko niej. E. G. i inni pracownicy pozwanego zakładu mający kontakt z powódką, mieli świadomość takiego stanu rzeczy oraz negatywnego nastawienia powódki wobec E. G.. Zdaniem M. R. (1) jej przełożona E. G., pełniąca obowiązki Koordynatora Działu Prawnego, podjęła wobec niej działania noszące znamiona mobbingu, które miały zmierzać do pozbycia się powódki z (...)S.A. Działania te, miały polegać, zdaniem powódki na:

- krytyce wykonywanych przez powódkę prac,
- awanturach i docinkach dotyczących wykonywanej przez powódkę pracy,
- groźbach pozbawienia obsługi prawnej powierzonych powódce jednostek organizacyjnych, oraz pozbawienia pracy,
- przydzielaniu zadań z dziedzin prawa, których tematyka była odległa od dziedzin, w jakich specjalizowała się powódka z argumentacją, że radca prawny musi się znać na wszystkim,
- wyznaczaniu bardzo krótkich terminów na wykonanie poleceń służbowych,
- jednostronnym zmienianiu opinii prawnych sporządzonych przez powódkę,
- przejmowaniu projektów, które wcześniej zostały zlecone do prowadzenia powódce i uniemożliwianie kontynuacji zamierzeń prawnych po wydaniu opinii,
- odmowie udzielania informacji w opiniowanych sprawach,
- sprawowaniu „obsesyjnej” kontroli nad powódką i ingerencji w prowadzenie spraw sądowych
- bezzasadnej krytyce sposobu organizacji pracy, zarzucaniu, że powódka wykonuje zadania zbyt wolno;
- przydzielaniu zbyt małej liczby zadań do wykonania i sugerowanie, że powódka jest niepotrzebna w dziale;
- pominięciu przy regulacji płacowej w październiku 2013r. oraz obniżeniu premii bez uzasadnienia;

- ingerowaniu w wysokość kosztów zastępstwa procesowego wypłacanych na rzecz powódki,
- odmowie uwzględnienia wniosku urlopowego w styczniu 2014r., pomimo planu urlopów,
- uniemożliwieniu powódce korzystania z jednego dnia pracy wolnego na pracę w innej firmie, z czego korzystali inni radcowie prawni,
- ingerencji w wysokość wypłacanych kosztów zastępstwa procesowego zasądzonych na rzecz pozwanej – na niekorzyść powódki.

Sąd Okręgowy ustalił, że E. G., ani żaden inny pracownik (...)S.A. nie stosował wobec powódki mobbingu, ani nie naruszał jej dóbr osobistych.

Powódka nie była poddawana pozamerytorycznej, bezzasadnej krytyce. E. G. wyrażała wobec powódki, tak jak i innych radców prawnych, swoje zdanie na temat konkretnych problemów prawnych występujących w pracy, co było zwykłym zachowaniem w relacjach służbowych, mającym na celu polepszenie jakości pracy i sporządzanych opinii, czemu, zgodnie z logiką i zasadami doświadczenia życiowego, sprzyja wymiana poglądów. Nigdy nie było sytuacji, aby wymiana zadań z E. G. cechowała się ze strony tej ostatniej brakiem kultury, agresją, chęcią dokuczenia powódce. Powódka negatywnie reagowała na wszelkie przejawy działań mogących poddać krytyce treść sporządzanych przez nią opinii, jak np. zalecenie konsultacji z innymi radcami, zlecenie sporządzenia analogicznej opinii kancelarii zewnętrznej, czy zlecenie równoległych opinii na ten sam temat kilku radcom prawnym, jak np. w przypadku opinii dotyczącej Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Powyższa reakcja powódki była oparta na błędnym założeniu i nieuzasadniona. Wskazane, negowane przez powódkę, działania nie miały na celu poniżenia ani umniejszenia wartości powódki jako pracownika, a jedynie zapewnienie pracodawcy jak najlepszej obsługi prawnej. Żaden inny, poza powódką, radca prawny, nie znajdował w takiej praktyce nic negatywnego.

W dniu 26 marca 2013r. powódka rozmawiała z E. G. na temat sformułowanej przez siebie opinii dotyczącej obszaru zamówień publicznych. Rozmowa ta miała charakter merytoryczny i nie miała na celu umniejszenia wartości pracy powódki, ani jej osoby jako pracownika. E. G. chciała, żeby powódka uzgodniła określone kwestie dotyczące zakresu opinii z działem zamówień publicznych. Powódka zdenerwowała się tą sytuacją, odbierając uwagi przełożonej bardzo negatywnie. Następnego dnia tj. 27 marca 2013r. u powódki stwierdzono objawy tachykardii.

Po tym zdarzeniu powódka kierowała do E. G. korespondencję oskarżając ją o urządzenie powódce awantury, wywołanie u powódki tachykardii i zagrożenia zawałem, przypominała, że ma do wychowania dziecko, że jeżeli będzie dalej powódkę dręczyć, zmuszona będzie powiadomić Państwową Inspekcję Pracy. E. G. początkowo nie wiedziała o jaką „awanturę” powódce chodzi i w dogodnym dla powódki terminie zapraszała ją na rozmowę, wskazując, że zaszło jakieś nieporozumienie, przykro jej, że powódka choruje i że najlepiej wyjaśnić sprawę osobiście (korespondencja mailowa k. 135 – 136 a.s.).

E. G. nie wycofywała opinii sporządzanych przez powódkę z posiedzeń zarządu. W sierpniu 2012r. przedłożono Zarządowi opinii powódki dotyczące wynagrodzeń byłych członków zarządu J. H. i D. S.. Pracodawca zlecił zasięgnięcie drugiej opinii w tych sprawach, o czym E. G. poinformowała powódkę telefonicznie, jak również o tym, że kancelaria zewnętrzna nie sporządzi opinii, gdyż zgadza się z opinią powódki, w związku z czym będzie sama sporządzała opinię prawną dotyczącą tej kwestii. W (...) występowała praktyka zasięgania kilku opinii prawnych, zwłaszcza w sprawach skomplikowanych, dodatkowo zdarzało się, że Zarząd zasięgał opinii prawnej z kancelarii zewnętrznej.

E. G. wobec wszystkich pracowników zachowywała się kulturalnie i spokojnie, nie robiła nikomu, w tym powódce, awantur, nie krzyczała, nie stosowała docinków, ani nie dokuczała w żaden inny sposób. Rozmowy między powódką, a E. G. odbywały się zazwyczaj bez świadków i dotyczyły wyłącznie organizacyjnych oraz merytorycznych kwestii, związanych z pracą. W czasie rozmów z E. G. zdarzało się, że powódka reagowała emocjonalnie i mówiła podniesionym głosem, co zaobserwowali inni pracownicy pozwanego: E. J., A. B. (1), K. N., S. K., I. W., S. K. i A. B. (1) widziały,

jak E. G. po wyjściu powódki z jej gabinetu płakała, zaś M. G. (1) słyszała o takiej sytuacji. A. B. (1) była świadkiem sytuacji, kiedy E. G. mówiła do powódki „dzień dobry”, a powódka nie odpowiadała. Powódka nie odpowiadała również od pewnego momentu na powitanie E. J., która nie wiedziała czym jest spowodowane takie zachowanie M. R. (1). Trudność w porozumieniu się z powódką, brak możliwości poczynienia uzgodnień, emocjonalna, negatywna reakcja powódki na zwykle uwagi dotyczące pracy, zgłaszała do E. G. mailowo 4 marca 2014r. K. N., prosząc o wyznaczenie do współpracy innych radców prawnych z wyłączeniem powódki (k 248 – 250 a.s.).

Powódce nie grożono pozbawieniem obsługi prawnej powierzonych powódce jednostek organizacyjnych, oraz pozbawieniem pracy. W (...), radcowie prawni mieli obowiązek zajmować się obsługą prawną wszystkich, nie zaś wyłącznie wybranych przez siebie jednostek organizacyjnych i taka praktyka była stosowana. W (...) były jednostki, które nie chciały być obsługiwane przez powódkę, z uwagi na wcześniejsze sytuacje konfliktowe, spowodowane zachowaniem powódki, co dotyczyło np. Działu Zamówień Publicznych.

Powódka wystąpiła do pracodawcy o przydzielenie jej do obsługi Agencji (...) i jej wniosek został załatwiony pozytywnie. E. G. nie groziła powódce odebraniem jej możliwości obsługi Agencji (...), a jedynie, tak jak i pozostałym radcom prawnym, przydzielała sprawy z różnych działów, stosownie do potrzeb pracodawcy, co było zwykłą praktyką dotyczącą wszystkich radców prawnych.

Zatrudnieni w pozwanym zakładzie pracy radcowie prawni mieli obowiązek w razie potrzeby udzielić pomocy prawnej w sprawie z każdej dziedziny prawa, co dotyczyło tak powódki, jak i wszystkich innych radców prawnych w Dziale Prawnym. Radcowie prawni mieli taki sam zakres obowiązków pod tym względem, bez przypisania określonych jednostek organizacyjnych do obsługi. Nie miały miejsca sytuacje, w których E. G. wybierała celowo dla powódki sprawy, w których powódka się nie specjalizowała. Było przeciwnie, w miarę możliwości E. G. starała się uwzględniać wnioski powódki dotyczące preferowanej przez nią dziedziny obsługi prawnej. W miarę istniejących w Spółce możliwości, E. G. uwzględniała wnioski powódki o przydzielanie dodatkowych zadań i nie krytykowała sposobu jej pracy.

Sytuacje wyznaczania krótkich terminów na wykonanie poleceń służbowych dotyczyły wszystkich radców prawnych zatrudnionych w (...). Powódce nie wyznaczano bardzo krótkich terminów na wykonanie poleceń służbowych, częściej niż innym radcom prawnym. Często zlecenie pracy dla radcy prawnego było nagłe i miało krótki termin na realizację. E. G., w sytuacji, gdy radca prawny z jej zespołu zgłaszał, że potrzebuje wsparcia, takiego wsparcia udzielała. E. G. deklarowała powódce i innym pracownikom, że jeżeli się „nie wyrabiają”, albo potrzebują pomocy, to mogą na nią liczyć (korespondencja mailowa k. 104 a.s.).

Wskazaniem przez Sąd Okręgowy przykładem była sytuacja zlecenia powódce wykonania opinii prawnej dotyczącej zamówień publicznych. Powódka otrzymała na wykonanie tego zadania termin 14 dni; miała sporządzić opinię do 10 maja 2013r. Powódka zaplanowała urlop wypoczynkowy od 29 do 30 kwietnia 2013r. i zdaniem pracodawcy, nie stanowił on przeszkody w wykonaniu opinii prawnej. Jednocześnie, powódka miała możliwość zwrócenia się o pomoc w przypadku braku możliwości terminowego wykonania pracy.

Sąd ustalił, że E. G. nie zmieniała merytorycznie opinii sporządzanych przez powódkę. Uwagi merytoryczne E. G. przekazywała na zasadzie sugestii, nigdy zaś na zasadzie wytykania błędów. W ramach obowiązków związanych ze stanowiskiem kierowniczym w dziale prawnym E. G. rozmawiała z radcami prawnymi na temat sporządzanych przez nich opinii, i wyrażała przy tym swoje zdanie, co nie wynikało ze złych intencji, tylko było zwykłą praktyką, zgodną z interesem pracodawcy, która nie budziła żadnych zastrzeżeń innych, poza powódką, radców prawnych. W późniejszym okresie E. G. starała się powstrzymać od wypowiadania sugestii, czy rad powódce, obawiając się jej negatywnej reakcji.

Sąd ustalił, że nie występowała skierowana przeciwko powódce praktyka przejmowania projektów, które wcześniej zostały zlecone powódce i uniemożliwiania kontynuacji zamierzeń prawnych po wydaniu opinii. W przypadku nieruchomości przy ul. (...) w W. oraz roszczeń A. B. (2), zmiana radcy prawnego prowadzącego sprawę nastąpiła na prośby dyrekcji odpowiednio Biura Administracyjnego oraz (...).

W maju 2008r. powódka zwróciła się do E. G. o poinformowanie jaki jest finał sprawy A. B. (2) i dlaczego powódka jej nie kontynuuje. E. G. udzieliła odpowiedzi, że finału jeszcze nie ma, zaś powódka nie kontynuuje sprawy z przyczyn organizacyjnych i innych, zapraszając jednocześnie na rozmowę w sprawie szczegółów. Powódka odpowiedziała mailowo, że uważa, że to jest wobec niej nie w porządku, ponieważ powinna móc dokończyć sprawę, zaś w tym przypadku została jej ona „cichaczem” odebrana. Jednocześnie stwierdziła, że nie ma siły na rozmowę z E. G., ma z jej powodu ciągle problemy z sercem i nie wie, jak to się skończy (korespondencja mailowa k. 85). Pracodawca zlecił sporządzenie w ww. sprawie dodatkowej opinii prawnej radcy spoza zespołu, co nie nastąpiło z inicjatywy E. G..

Sprawy dotyczące nieruchomości przy ul. (...), powódka prowadziła wyłącznie przez czas nieobecności związanej z urlopem macierzyńskim S. K., po powrocie której, na wniosek Biura Administracyjnego, wróciły one do S. K. .

Nie odmawiano powódce udzielania informacji w opiniowanych sprawach. Przeciwnie, E. G. informowała powódkę, że może liczyć na pomoc i wsparcie innych osób w razie potrzeby. Faktycznie powódka otrzymywała takie wsparcie ze strony pracowników Wydziału Prawnego, w tym E. G., nawet bez żądania. Jednocześnie Wydział Prawny nie miał uprawnienia do przydzielenia do pomocy radcy prawnemu pracownika merytorycznego z innego działu, którego dyrekcja władna była zapewnić takie wsparcie radcy prawnemu.

E. G. nie kontrolowała powódki ponad miarę, a jej nadzór nad pracą powódki nie przybierał formy „obsesyjnej” kontroli nad powódką i prowadzeniem przez nią spraw sądowych. Był sporządzany wykaz dotyczący stanu sprawy, który raportowano zarządowi na ogólnym poziomie. E. G. nie śledziła też prywatnej poczty elektronicznej powódki, ani zawartości jej służbowego komputera.

Kierowanie przez pracodawcę w okresie od sierpnia 2014r. do lutego 2015r. wniosków do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o kontrolę zwolnienia lekarskiego powódki było, w ocenie Sądu Okręgowego, zwykłą procedurą stosowaną w zakładzie pracy realizowaną w ramach uprawnienia wynikającego z art. 68 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Pracodawca nie miał zamiaru w ten sposób kontrolować powódki ponad miarę, nękać jej, czy szykanować.

E. G. nie ingerowała w sposób prowadzenia spraw sądowych przez powódkę, jak również nie kontrolowała nadmiernie wykonywania przez nią obowiązków służbowych. Prośba pisemna E. G. do powódki z 3 kwietnia 2014r. o zażądanie protokołu rozprawy oraz uzasadnienia wyroku miała miejsce po braku pozytywnej reakcji powódki na uprzednie ustne prośby. Podobnie, prośba E. G. o uwzględnianie jej w korespondencji („do wiadomości”) załatwianych w formie mailowej spraw oraz pytanie o opinię prawną nie miała na celu nieuzasadnionego kontrolowania powódki, ale usprawnienie koordynacji pracy w Wydziale Prawnym.

E. G. nie miała wiedzy, że powódka, żeby wykonać określone zadanie pracowała w godzinach nadliczbowych, nie była też uprawniona do udzielenia zgody na taką pracę. W ramach struktury organizacyjnej (...) S.A. zgody na pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom Biura Zarządu, w tym radcom prawnym zatrudnionym w Wydziale Prawnym, udzielić mógł dyrektor Biura Zarządu. On również udzielał zgody na wypłatę wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych lub zatwierdzał ich odbiór, na pisemny wniosek pracownika. Kierownik Wydziału Prawnego, nie posiadała uprawnienia do zlecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, ani ich odbioru. Powódka nie składała wniosku o zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych.

Powódka miała przydzielane zadania na tych samych zasadach, co inni radcowie prawni i E. G. nie sugerowała ani wobec niej ani wobec innych osób trzecich, że jest niepotrzebna w Dziale Prawnym. E. G. regularnie sporządzała statystykę dotyczącą pracy radców prawnych i liczby sporządzanych przez nich umów, nie mając żadnych zastrzeżeń co do ilości pracy wykonywanej przez powódkę. Powódka po przywróceniu do pracy, na początku miała mniejszą liczbę umów, niż inni radcowie prawni i prosiła E. G. o zlecenie opinii i takie sporządzanie opinii E. G. powódce zlecała. Jednocześnie sugerowała, że mogłaby dać jej do prowadzenia procesy sądowe, jednak powódka poinformowała, że nie jest jeszcze na to gotowa, więc E. G. starała się wyrównać ilość pracy zlecanymi opiniami. E. G. nie blokowała dopływu umów, czy wniosków o opinie do powódki. W II połowie 2013r. E. G. nie wiedziała, czy powódka ma za

dużo, czy za mało pracy, gdyż z jednej strony powódka zgłaszała, że musiała pracować w godzinach nadliczbowych, a z drugiej skarżyła się, że ma za mało pracy. (korespondencja mailowa k. 109 – 111, k. 136 a.s.). Podobnie sprzeczne uwagi otrzymywał od powódki dyrektor biura zarządu R. W..

Wynagrodzenia radców prawnych zatrudnionych w Wydziale Prawnym nie były kształtowane na jednakowym poziomie. Ich faktyczna rozpiętość wahała się od 5.000 zł brutto do maksymalnie 7.000 zł brutto i uzależniona była od, m.in. stażu pracy, doświadczenia, znajomości języków obcych, ogólnej oceny pracy. Wynagrodzenie powódki w kwocie 5500 złotych, nie było najniższym spośród wynagrodzeń radców prawnych, natomiast staż pracy powódki był najkrótszy w zespole radców prawnych i wynosił 8 lat i 11 m-cy. Staż pracy pozostałych radców prawnych zatrudnionych w Wydziale Prawnym wynosił zaś odpowiednio: E. J. - 33 lata, A. B. (1) - 9 lat i 8 m-cy, S. K. 11 lat i 1 m-c, R. K. 17 lat i 4 m-ce, E. G. - 10 lat i 2 m-ce. Pracodawca podejmując decyzję o ukształtowaniu wysokości wynagrodzenia danego pracownika z grupy radców prawnych, kierował się obiektywnymi i niedyskryminacyjnymi przesłankami takimi jak staż pracy, zaangażowanie, umiejętność pracy w zespole, dyscyplina pracy, umiejętność pracy pod presją czasu, zaangażowanie w pracy. Ostatecznie nie było zgody Zarządu na podwyższenie powódce wynagrodzenia właśnie z uwagi na staż pracy i problemy, jakie powódka stwarzała w Dziale Prawnym, takie jak kontestowanie poleceń i zleconych czynności, wyrażanie niechęci do współpracy, odmowa pracy w zespole. Powódka nie zwracała się o podwyższenie wynagrodzenia, zaś E. G. nie była kompetentna do podjęcia decyzji w tym przedmiocie, którą to decyzję podejmuje Zarząd spółki. Z wymienionych wyżej względów nie przyznano powódce uznaniowej podwyżki wynagrodzenia oraz przyznano powódce nagrodę uznaniową za rok 2013 w niższej od pozostałych radców prawnych wysokości.

Powódka odwoływała się od decyzji dotyczących wysokości przyznanych nagród, wnosząc o wyjaśnienie kryteriów wyliczenia nagrody w określonej wysokości (pismo powódki k. 107 – 108 a.s.). Powódka rozmawiała też na temat nagród z R. W., który informował ją, że nagrody są uznaniowe.

E. G. nie ingerowała w wysokość kosztów zastępstwa procesowego wypłacanych na rzecz powódki, z wyjątkiem jednej sprawy – sprawy z powództwa M. J.. Sprawa ta była prowadzona początkowo przez kancelarię zewnętrzną, a następnie, przez ponad rok, przez mec. D. P., zaś powódka objęła ją na końcowym etapie procesu – stawiała się na ostatnią rozprawę, zakończoną z pozytywnym wynikiem dla (...) i złożyła wniosek o wypłatę całości kosztów zastępstwa prawnego. Przyznane przez Sąd koszty procesu zostały wypłacone w całości powódce. E. G. zwróciła się do powódki odnośnie rozważenia możliwości podzielenia się kosztami z mec.D. P., która prowadziła sprawę przed powódką i złożyła wniosek o wypłatę. Powódka po odpowiedzi na jej zapytanie od Okręgowej Izby Radców Prawnych w W., że przy podziale kosztów należy uwzględniać poprzedniego pełnomocnika, wypłaconą kwotę zwróciła, z oświadczeniem, że kosztów się zrzeka. E. G. informowała powódkę, że jeżeli jest więcej pełnomocników w danej sprawie, to powinni się podzielić kosztami i prosiła, żeby ustaliła to z mec. P., czego powódka nie chciała zrobić. Podział kosztów w sytuacji, gdy sprawę prowadziło kilku pełnomocników był zwykłą praktyką w zakładzie pracy. Powódka kierowała w tej sprawie korespondencję mailową do E. G., w której zwracała się do przełożonej w sposób pozbawiony szacunku, oskarżycielski (pismo E. G. z 3 kwietnia 2014r. – k. 96, korespondencja mailowa k. 115- 118 v). Obecnie powódka dochodzi całości zasądzonych w sprawie M. J. kosztów w niniejszym procesie.

W sprawie z powództwa B. W. powódka odmówiła złożenia wniosku o koszty, będącego warunkiem wypłaty, których to kosztów zażądała w toku niniejszego procesu i zostały jej one wypłacone.

Powódka nie otrzymała odmowy uwzględnienia wniosku urlopowego w styczniu 2014r., mimo planu urlopów. W mailu z 24 czerwca 2014r., powódka zwróciła się do E. G. o potwierdzenie, czy zostanie jej udzielony urlop wypoczynkowy w zaplanowanym na sierpień 2014r. terminie. W odpowiedzi E. G. wskazała, że jeżeli nie wystąpią nadzwyczajne i nieprzewidziane przez pracodawcę okoliczności, to powódka zapewne uzyska zgodę na urlop wypoczynkowy, tak jak to zawsze miało miejsce dotychczas. Powódka 12 czerwca 2014r. zwróciła się mailowo do dyrektora R. W. o zajęcie stanowiska w sprawie jej urlopu wskazując, że pomimo zaplanowania wcześniej urlopu, uzyskała od koordynatora (E. G.) informację, że „jest to zdarzenie niepewne i zależy od faktu czy na urlop powódki wyrażą zgodę pozostali radcowie”. W odpowiedzi R. W. poinformował powódkę, że właśnie podpisał jej wniosek

urlopowy (korespondencja mailowa k. 118 – 119 a.s.) . W ocenie R. W., powódka stworzyła w ten sposób celowe zawirowanie z udzieleniem urlopu. Powódka, podobnie jak pozostali pracownicy, miała obowiązek wskazywania we wniosku urlopowym kto ją zastępuje podczas urlopu, Powódka albo wskazywała E. G., albo nikogo, nie stosując się do obowiązującej praktyki, zgodnie z którą radcowie prawni uzgadniali zastępstwa między sobą.

Powódka, podobnie, jak inni radcowie prawni miała możliwość korzystania nieformalnie z jednego dnia wolnego w tygodniu. Powódka była informowana, że może wychodzić i mieć ten dzień wolny na takich samych zasadach, jak inni pracownicy, a jednocześnie, że nie ma możliwości, aby zgodę na to otrzymała na piśmie. Powódka początkowo, po przywróceniu do pracy korzystała z dnia wolnego, później przestała, twierdząc, że się bała, pomimo, że wyjaśniano jej, że nie ma powodu do obaw, bo wszyscy radcowie prawni korzystają z tego uprawnienia. Powódka subiektywnie obawiała się konsekwencji służbowych za skorzystanie z dnia wolnego i chciała, aby udzielono jej formalnie pisemnej zgody na korzystanie z dnia wolnego. Tymczasem, była to nieformalna, akceptowana przez pracodawcę praktyka, że każdy pracownik może mieć wolny dzień, żeby załatwić sprawę w sądzie i nie jest to odnotowywane w grafiku.

M. R. (1) kierowała do E. G. maile z krytyką dotyczącą organizacji pracy, zleczonych zadań, działań E. G., sytuacji w pracy, których powódka nie akceptowała, na co E. G. cierpliwie odpowiadała i zapraszała powódkę na rozmowę celem wyjaśnienia sytuacji, nieporozumień lub wątpliwości. Powódka odrzucała zaproszenia E. G. na rozmowę, sugerując, że kontakt z przełożoną może poważnie zaszkodzić zdrowiu powódki.

Sąd Okręgowy ustalił dalej, że forma komunikacji ze strony E. G. była kulturalna, grzeczna i uprzejma. Maile nie zawierały pozamerytorycznych treści, zwłaszcza negatywnych dla powódki, czy o charakterze osobistym. Korespondencja ze strony powódki do E. G. – przeciwnie. Była emocjonalna, zawierała zarzuty odnoszące się do organizacji pracy, poleceń, oraz osobiście do przełożonej (sugestie, że jest ona „okrutna”, że urządza awantury, niszczy powódki zdrowie, postępuje niezgodnie z etyką radcy prawnego, stosuje prowokacje). Tymczasem E. G. proponowała działania mające na celu poprawę relacji, które jednak były przez powódkę stanowczo odrzucane, przy jednoczesnym zignorowaniu form grzecznościowych, obowiązujących w stosunkach międzyludzkich, a tym bardziej w służbowych, w relacji pracownik – przełożona. Powódka w korespondencji wskazywała, że kontakt z E. G. zagraża jej zdrowiu, że zabiera jej się „cichaczem” sprawę, że urządza się powódce koszmar, posądzała przełożoną o rzucanie bezpodstawnych oskarżeń, pouczała, jak powinna się zachowywać, oskarżała o zastraszanie, podnosząc, że „najlepiej nikogo o nic nie pytać i z nikim nie rozmawiać ze strachu przed E. G.”, że E. G. ma na punkcie powódki „jakąś obsesję”, jest okrutna. E. G. w odpowiedzi, w sposób uprzejmy i wyważony, tłumaczyła powódce okoliczności, zapraszała na bezpośrednią rozmowę, starała się ostudzić emocje powódki i załagodzić sytuację (korespondencja mailowa k. 85 - 95).

Pracujący w zespole radcowie prawni mieli obawy dotyczące formułowania własnych uwag w sprawie opiniowanej przez powódkę, bowiem mogłoby to zostać odczytane jako merytoryczne kwestionowanie pracy powódki, jako radcy prawnego, co w ocenie M. R. (1), jest niedopuszczalne. Zdaniem przełożonej powyższe zachowanie powódki świadczyło o braku umiejętności pracy w zespole.

Poza powódką, inni radcowie prawni w zespole nie mieli problemu ze współpracą między sobą, wymieniali uwagi i pomagali sobie wzajemnie, traktując to pozytywnie oraz efektywnie współpracowali z przełożoną – E. G., ceniąc jej wsparcie i uwagi.

E. G. nie wypowiadała się na temat powódki wobec innych radców prawnych, ani osób z innych działów, rozmawiając o sytuacji jedynie z R. W., który prosił o wyjaśnienia w związku ze skargami powódki. Powódka - przeciwnie - na temat innych radców prawnych wypowiadała się negatywnie wobec osób z innych działów, zalecając zwracanie się do niej o sporządzanie opinii prawnych.

Poza powódką, wszyscy pracujący w dziale prawnym radcowie prawni, a także pracownicy z innych działów, uważali E. G. za osobę bardzo kompetentną, życzliwą, chętną do pomocy, udzielającą zawsze wsparcia i rady, kulturalną i niekonfliktową. Żaden z pracowników nie słyszał, aby E. G. wypowiadała się w sposób negatywny o powódce, ani nie był świadkiem, aby w relacji bezpośredniej z powódką odnosiła się do niej w sposób negatywny, odbiegający od sposobu, w jaki traktowała pozostałych prawników, tj. kulturalnie i profesjonalnie. W pozwanym zakładzie pracy

nikt powódki nie nękał, nie poniżał, nie ośmieszał, nie podejmował żadnych działań zmierzających do zaniżenia jej samooceny i poczucia przydatności zawodowej, ani też wykluczenia z zespołu pracowników.

W piśmie z 9 kwietnia 2013r. M. R. (1) powiadomiła Prezesa Zarządu pozwanej spółki o niewłaściwym traktowaniu przez przełożoną, które w jej ocenie nosiło znamiona mobbingu. Powódka wskazywała, że pomimo prób rozwiązania problemu i zapewnień Prezesa Zarządu, E. G. kontynuowała wobec niej działania mobbingowe, co miało na celu upokorzenie jej wobec pozostałych współpracowników, wywołanie zaniżonej przydatności zawodowej oraz izolowanie jej od pozostałej części zespołu. W ocenie M. R. (1) działanie E. G. spowodowało naruszenie jej dóbr osobistych, takich jak zdrowie, godność i dobre imię.

W odpowiedzi pracodawca, pismem z 13 maja 2013r. wskazał, że przeprowadzona została rozmowa z dyrektorem Biura Zarządu, który nie sygnalizował dodatkowych zgłoszeń dotyczących złych stosunków pracowniczych w zespole radców prawnych. Zalecono powódce zgłaszanie wszelkich faktów dotyczących naruszeń prawa i zasad współżycia społecznego, które nie będą w zakładzie pracy akceptowane. Poinformowano o zobowiązaniu dyrektora Biura Zarządu do zwrócenia uwagi na relacje panujące w podległych mu zespołach.

W piśmie z 3 lutego 2014r. powódka złożyła pracodawcy formalne zawiadomienie o stosowaniu przez E. G. mobbingu. Pozwany pracodawca podjął działania zmierzające do przeciwdziałania mobbingowi.

Wdrożona została procedura antymobbingowa, przyjęta uchwałą zarządu nr (...) z dnia 30 grudnia 2013r. Powołany został Zespół do spraw relacji w pracy, który po przeprowadzeniu stosownego postępowania, w tym przesłuchaniu zgłoszonych świadków, wydał 20 marca 2014r. opinię, w której nie stwierdził wystąpienia znamion mobbingu stosowanego wobec powódki. W opinii ustalono, że przyczyna konfliktu, który wywoła subiektywne poczucie podlegania mobbingowi u powódki tkwi w przeszłości tj. w okolicznościach zwolnienia powódki z pracy, a następnie przywrócenia jej na poprzednio zajmowane stanowisko na podstawie wyroku Sądu Pracy. Powódka nie zgłaszała zastrzeżeń do zastosowanej procedury antymobbingowej. Pozwany nie ujawnił Okręgowej Izbie Radców Prawnych w W. treści opinii Zespołu do spraw relacji w pracy. Dokumenty z prac Zespołu, w tym opinia, są przechowywane w Wydziale Kadr i Polityki Personalnej (...). Kopia ww. opinii znajduje się również w aktach wizytacji przeprowadzonej 21 października 2014r. przez Zespół (...) Okręgowej Izby Radców Prawnych w K. w siedzibie (...)S.A. w celu dokonania, na wniosek powódki, oceny wykonywania zawodu radcy prawnego przez E. G., co wynika z pisma Rzecznika Dyscyplinarnego (...) w K. z 12 września 2017r. (k. 1281 a.s.). (...) nie przesyłało do Okręgowej Izby Radców Prawnych w W., ani w K. ww. opinii Zespołu do spraw relacji w pracy.

W dniach 17 i 28 października 2014r. w (...)S.A. miała miejsce wizytacja wizytatorów z Okręgowej Izby Radców Prawnych w W. (dalej: (...)) w związku z zakomunikowanym przez pracodawcę wobec (...) zamiarem rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem. W konkluzji opinii wizytatorów wskazano, że M. R. (1) należycie wykonuje obowiązki, zgodnie z przepisami ustawy o radcach prawnych oraz Kodeksem Etyki Radcy Prawnego. Jednocześnie wskazano, że wizytatorzy nie dokonują oceny prawdziwości i zasadności wskazanych w piśmie pracodawcy z 31 lipca 2014r. przyczyn planowanego wypowiedzenia umowy o pracę łączącej powódkę z pozwanym, gdyż nie dotyczą one zachowania M. R. (1), jako radcy prawnego. Z wyjaśnień powódki złożonych wobec wizytatorów wynikało, że przyczyny te mają związek nie z wykonywaniem zawodu radcy prawnego, a z konfliktem pomiędzy powódką a E. G..

W okresie pracy w pozwanym zakładzie pracy, u powódki zdiagnozowano szereg dolegliwości zdrowotnych, za które, jak ustalił Sąd Okręgowy, pracodawca nie ponosi odpowiedzialności, bowiem zakładzie pracy nie miały miejsca obiektywnie godzące w powódkę żadne niedozwolone sytuacje, działania/zaniechania pracodawcy i osób, za które odpowiadał.

Sąd Okręgowy wskazał, że powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dowodów w postaci dokumentów, zeznań świadków i częściowo – zeznań powódki. W ocenie Sądu pierwszej instancji dokumenty były w całości wiarygodne pod względem autentyczności zawartych w nich treści, czego żadna ze stron nie kwestionowała. Korespondencja mailowa była szczególnie przydatna dla ustalenia stanu faktycznego sprawy, przybliżając sposób

komunikowania się powódki z przełożoną, występujące między nimi problemy i sytuacje konfliktowe, oraz ich wzajemne stosunki. Korespondencja ta pomogła zweryfikować przeprowadzone w sprawie dowody osobowe.

Sąd Okręgowy wskazał, że w toku postępowaniu przeprowadzono wszystkie zgłoszone przez strony w terminie, istotne dla rozstrzygnięcia sprawy dowody osobowe. Przeprowadzono dowody z zeznań następujących świadków: E. G. (k. 690 – 696, 728 - 732 v), R. W. (k. 732 – 737 v), P. L. (k. 812 - 814), M. K. (k. 809 -811), E. P. (k. 811- 812), J. K. (k. 835 – 836), E. J. (k. 831 - 833), A. B. (1) (k. 837 – 839), S. K. (k. 833-835), M. G. (1) (k. 836 – 837), K. N. (k. 976 – 977), M. P. (k. 876 – 877), R. K. (k. 869 – 872), I. W. (k. 886 – 887), T. P. (k. 877 – 878) oraz A. S. (k. 914 – 919).

Zeznania wszystkich wymienionych wyżej świadków były w ocenie Sądu Okręgowego spójne, rzeczowe, uzupełniały się wzajemnie, a także nie pozostawały w sprzeczności ze zgromadzonymi w sprawie dokumentami, w tym z zeznaniami zapisanymi w toku postępowania przed Zespołem do spraw relacji w pracy oraz z korespondencją mailową, potwierdzając w całości argumentację strony pozwanej. Sam fakt, że większość świadków w dacie składania zeznań pozostawała w zatrudnieniu w pozwanym zakładzie pracy, zdaniem Sadu, nie może skutkować podważeniem ich zeznań, zwłaszcza w sytuacji, gdy zeznania te pozostają w zgodzie z pozostałym materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami osób, które zeznając nie były już pracownikami (...), jak np. A. S..

Zeznania świadków N. P. (k. 872 – 873) i A. R. (k. 873 – 876) Sąd Okręgowy ocenił jako nieprzydatne dla rozstrzygnięcia. Zeznania N. P. dotyczyły stanu zdrowia powódki, za który zdaniem powódki odpowiadał pracodawca, co okazało się subiektywną opinią powódki, nie znajdującą oparcia w ustalonym na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego stanie faktycznym. Natomiast A. R. jest mężem powódki, a tym samym osobą zainteresowaną w rozstrzygnięciu sprawy na jej korzyść, który nie pracował w pozwanym zakładzie, zaś wszystkie informacje posiada od powódki, przez co jego zeznania nie odzwierciedlają faktów, a jedynie subiektywny przekaz powódki, mający związek z jej negatywnym nastawieniem do pracodawcy, zwłaszcza do przełożonej E. G..

Podobnie Sąd Okręgowy ocenił zeznania powódki, stwierdzając że obrazują one w przeważającym zakresie jej subiektywny, negatywny stosunek do przełożonej. Przez ten pryzmat powódka opisywała sytuację w zakładzie pracy, co rzutowało ujemnie na wartość dowodu z jej zeznań. Zeznania powódki były sprzeczne z zeznaniami świadków i treścią dokumentów, w tym w szczególności w zakresie dotyczącym charakterystyki E. G. i jej stosunku do powódki, traktowania powódki przez przełożoną, organizacji pracy w pozwanym zakładzie, w tym w dziale prawnym. Wobec sprzeczności zeznań powódki z zeznaniami wszystkich świadków, z wyjątkiem N. P. i A. R., mających znikomą wartość dowodową, Sąd uznał je za niewiarygodne i nieprzydatne dla rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy oddalił pozostałe wnioski dowodowe powódki, m.in. z uwagi na zbyt późne ich zgłoszenie. Sąd Okręgowy podkreślił, że powódka będąca radcą prawnym oraz dodatkowo, korzystająca z pomocy profesjonalnego pełnomocnika, niewątpliwie miała świadomość skutków niezgłoszenia wszelkich wniosków dowodowych, już w pozwie, ewentualnie w ramach ustosunkowania się do odpowiedzi na pozew. Sąd pierwszej instancji zaznaczył przy tym, że określenie terminu procesowego na ustosunkowanie się do pisma strony przeciwnej, nie oznacza wyznaczenia nowego terminu na zgłoszenie dodatkowych wniosków dowodowych. Nadto przeprowadzenie dowodów, zwłaszcza spóźnionych, nie było zasadne tym bardziej, że sprawa została już wyjaśniona za pomocą dostępnego materiału dowodowego zaś oddalone wnioski w żaden sposób nie mogły wpłynąć na wynik sporu, w świetle już przeprowadzonych dowodów i wynikających z nich faktów istotnych dla rozstrzygnięcia.

Z uwagi na nieprzydatność dla rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy oddalił kilkakrotnie precyzowane wnioski powódki o dopuszczenie dowodu z opinii sądowo – lekarskiej. Zdaniem Sądu Okręgowego powyższy dowód byłby przydatny jedynie w sytuacji stwierdzenia wystąpienia mobbingu, albo innych niedozwolonych działań/zaniechań ze strony pracodawcy wobec powódki, za skutki których ponosiłby on odpowiedzialność. W związku z ustaleniem, że sytuacje takie nie występowały w pozwanym zakładzie, nie może on odpowiadać za pogorszenie stanu zdrowia powódki, nawet jeśli we własnym, subiektywnym przekonaniu wiąże ona owo pogorszenie z pracą w pozwanym zakładzie.

Sąd Okręgowy zważył, że powództwo okazało się w całości niezasadne i jako takie podlegało oddaleniu.

W zakresie żądania zadośćuczynienia za krzywdę i naruszenie dóbr osobistych powódki, Sąd Okręgowy oddalił powództwo z uwagi na brak wykazania przez powódkę zasadności żądania.

Sąd Okręgowy przytoczył definicję mobbingu zawartą w art. 943 § 2 k.p. wskazując, że są to 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 izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W świetle przywołanej definicji Sąd Okręgowy podkreślił, że mobbing cechuje ciągłość oddziaływania na pracownika, uporczywość i długotrwałość w nękaniu lub zastraszaniu pracownika, podjęte w celu poniżenia lub ośmieszenia, wywołujące określone skutki na zdrowiu pracownika.

Odnosząc się do przesłanki długotrwałości nękania Sąd Okręgowy podkreślił, że przepis art. 943 § 2 k.p. nie precyzuje jak należy rozumieć to sformułowanie, zatem musi być ono za każdym razem oceniane przez sąd w okolicznościach konkretnej sprawy. W doktrynie wskazuje się, że zazwyczaj wymóg długotrwałości spełniony będzie przy działaniu trwającym co najmniej 6 miesięcy, ale może to być również krótszy okres.

Sąd pierwszej instancji wskazał przy tym, że dla uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 943 § 2 kodeksu pracy, tj. zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolacja lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest zatem stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Sąd Okręgowy powołał się w tym zakresie na przykładowe orzeczenie oraz pogląd doktryny (por. m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 22 września 2005r., sygn. III APa 60/05, oraz M. Zieleniecki U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV).

Sąd Okręgowy, powołując się na dorobek doktryny, wskazał że do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągle krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogroźki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika itp. (R, Poźdżik „Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w miejscu pracy”, PS 2004/5/122). Dla uznania zjawiska mobbingu w pracy nie wystarczy samo stwierdzenie negatywnych następstw pracy w sferze psychiki, lecz należy udowodnić bezpośredni związek przyczynowy z pracą, która była świadczona w okolicznościach naruszenia przepisów prawa, (M. Gładoch „Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy” PPIZS 2006/4/18 - Ł2)

Odpowiedzialność pracodawcy nie zależy od wykazania aby jego działania były zawinione czy nosiły znamiona bezprawności. Ustawodawca bowiem koncentruje się na celu i skutkach działań mobbingowych (zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników). Tak więc zachowanie "mobbera" polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika może, ale nie musi, bezpośrednio godzić w określone dobra prawne pracownika. Oznacza to, że warunki mobbingu określone w definicji zawartej w art. 943 k.p. będą spełnione także w razie działań pracodawcy podejmowanych w granicach jego ustawowych uprawnień. (W. Cieślak, J. Stelina „Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 943 k.p.) PiP 2004/12/64, tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 8 grudnia 2005r., sygn. I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22 poz. 231).

Sąd Okręgowy zaznaczył, że pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i stworzenia takich warunków i atmosfery pracy, w których mobbing nie będzie stosowany. Konsekwencją tej regulacji jest odpowiedzialność pracodawcy za stosowanie wobec pracownika mobbingu przez innych pracowników nawet wówczas, gdy sam pracodawca mobbingu nie stosował, a nawet nie orientował się, że zjawisko takie występuje w jego firmie (M. Romer „Mobbing i jego konsekwencje” Pr. Pracy 2005/12/3).

Sąd pierwszej instancji zwrócił również uwagę, że od mobbingu należy odróżnić inne zjawiska, zarówno takie, które wywołują skutki prawne, ale nie są mobbingiem, jak i te, które mają charakter patologiczny, lecz nie wywołują skutków prawnych. Do pierwszej grupy można przykładowo zaliczyć molestowanie seksualne, dyskryminację, przemoc fizyczną, zaś do drugiej poczucie dyskomfortu w miejscu pracy związane z tzw. syndromem wypalenia zawodowego, uzasadnioną krytykę w miejscu pracy, stres w miejscu pracy, niekulturalne zachowania pracodawcy, konflikty w miejscu pracy, jednorazowe akty przemocy psychicznej, maltretowanie menadżerskie.

Sąd Okręgowy podkreślił, że nie można uznać za mobbing okoliczności, że pracownik odczuwa stres, który jest nieodłącznym składnikiem pracy w gospodarce wolnorynkowej. Stres może być skutkiem mobbingu, lecz nie jego przyczyną. W ocenie Sądu Okręgowego należy także odróżnić mobbing od braku kultury przełożonego przejawiającej się np. w formie wydawanych poleceń czy od różnicy zdań co do sposobu wykonywania pracy. Cechą mobbingu jest długotrwałość, dlatego nie spełniają wymogu tej definicji jednorazowe akty przemocy psychicznej. Od mobbingu należy odróżnić także tzw. maltretowanie menadżerskie definiowane jako tyrańskie zachowania rządzących charakteropatów, którzy wywierają na swoich pracowników „straszliwą” presję lub stosują wobec nich przemoc, znieważając ich i nie szanując. Od mobbingu takie działania różnią się tym, że za przedmiot mają całą załogę przedsiębiorstwa, nie zaś konkretną ofiarę jak w mobbingu. (tak też G. Jędrejek „Mobbing a inne zjawiska patologiczne w miejscu pracy” Summariuni 2004).

Sąd pierwszej instancji wskazał, że w niniejszej sprawie brak jest dowodów na to, aby wobec powódki stosowano mobbing w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, Strona powodowa nie przedstawiła dowodów na to, aby którekolwiek działania pozwanego lub jego pracowników, w tym zwłaszcza E. G., polegały na długotrwałym (a nawet krótkotrwałym) nękanii i poniżaniu powódki skutkując ośmieszeniem, izolowaniem, wyeliminowaniem z zespołu współpracowników, lub zaniżeniem samooceny przydatności zawodowej.

Sąd Okręgowy podkreślił, że przeprowadzone w toku postępowania dowody z zeznań świadków, nie potwierdziły niedozwolonych zachowań ze strony E. G. wobec M. R. (1). Niewątpliwie relacje powódki z E. G. były trudne, co jak ustalono, nie wynikało jednak z przyczyn leżących po stronie przełożonej. Relacje te po przywróceniu do pracy praktycznie od początku nie były dobre, jednak nie polegały na niewłaściwym traktowaniu powódki przez E. G.. Zeznania powódki dotyczące zachowania E. G. polegającego na krzyczeniu na powódkę, grożeniu jej, wyrażaniu niezadowolenia, że powódka pracuje w pozwanym zakładzie pracy, nie znalazły żadnego potwierdzenia w pozostałych dowodach, które zeznaniom tym zaprzeczają. Żaden ze świadków nie potwierdził twierdzeń powódki, przeciwnie, z zeznań świadków, wynika, że w czasie rozmów powódki z E. G. z gabinetu przełożonej było słychać podniesiony głos powódki, zaś po opuszczeniu gabinetu przez powódkę, pracownicy zastawali E. G. w stanie zdenerwowania, a nawet ze śladami płaczu. Sąd Okręgowy podkreślił, że żaden ze świadków nie wskazywał by E. G. kiedykolwiek wypowiadała się negatywnie na temat powódki, natomiast źródłem informacji, że relacje E. G. i powódki nie są dobre oraz, że powódka jest niewłaściwie traktowana przez przełożoną, była sama powódka. Jednocześnie nikt nigdy nie zaobserwował negatywnych zachowań przełożonej wobec powódki, przeciwnie – była ona postrzegana przez wszystkich pracowników z działu prawnego, a także z innych działów, jako osoba o bardzo wysokich kompetencjach, nie stwarzająca problemów we współpracy, chętnie udzielająca pomocy i konsultacji, otwarta na rozmowę i rozwiązywanie problemów, kulturalna, nie zwracająca się do nikogo podniesionym głosem, ani tym bardziej agresywnie.

Podsumowując powyższe rozważania, Sąd Okręgowy stwierdził, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło zarzutów stawianych przez powódkę E. G.. Powódka, pomimo że to na niej spoczywał ciężar dowodu, nie wykazała, aby działania jej przełożonej polegały na nękanii lub zastraszaniu jej, aby miały na celu jej poniżanie

lub ośmieszanie czy odsunięcie od zespołu. Żaden z zarzutów powódki nie znalazł potwierdzenia w dowodach. Natomiast z opartego na ocenie całokształtu materiału dowodowego, ustalonego stanu faktycznego wynika, że sytuacja konfliktowa między M. R. (1), a E. G., a także częścią pracowników działu prawnego, wynikała wyłącznie z przyczyn leżących po stronie powódki. Zmieniennym jest, że zgromadzone dowody wskazują na wystąpienie faktów dokładnie przeciwnych, niż te, na które powołuje się powódka. Świadkowie, poza N. P. i A. R., nie posiadającymi bezpośredniej wiedzy o sytuacji powódki w pracy, wskazywali na konfliktowość M. R. (1), generowanie przez nią problemów, jej gwałtowne, emocjonalne, nieuzasadnione obiektywnie zachowania, czy niezachowywanie zwyczajowych norm kultury w stosunkach międzyludzkich (np. nieodpowiadanie na powitanie, krytykowanie współpracowników wobec osób trzecich). Żaden ze świadków nie zaobserwował analogicznych negatywnych zachowań po stronie E. G., wymierzonych przeciwko powódce, albo komukolwiek innemu.

Zachowania przełożonej, które powódka traktowała jako poniżające, naruszające jej godność, zdrowie i stanowiące mobbing, faktycznie były zwykłymi, dozwolonymi działaniami podejmowanymi w ramach obowiązków i uprawnień wynikających ze stosunku służbowego. Ani treść, ani forma tych zachowań nie pozwoliły na zakwalifikowanie ich jako mobbing. Ocena całokształtu materiału dowodowego nie pozwoliła zdaniem Sądu pierwszej instancji na akceptację twierdzeń powódki, jakoby na nią krzyżano, zastraszano, poniżano, kwestionowano jej umiejętności, ośmieszano, izolowano, czy nętkano. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że E. G. była przełożoną kompetentną, chętną do współpracy i pomocy, zdecydowanie nie naruszającą ogólnie przyjętych norm postępowania, w tym grzecznościowych. Z zeznań świadków wynika, że konflikt między powódką a E. G. był związany z subiektywnym przekonaniem powódki, że E. G. będzie zmierzać do zwolnienia jej z pracy. Wynikało to z przekonania powódki o wcześniejszym zaangażowaniu E. G., w proces pierwszego zwolnienia powódki, po którym została ona wyrokiem sądu przywrócona do pracy. W związku z tym zwykle działania i polecenia przełożonej, związane z obsługą prawną zakładu pracy i koordynacją radców prawnych w dziale, np. zlecenie kilku opinii dotyczących tego samego zagadnienia, polecenie konsultacji z innymi radcami, zlecenie sporządzenia opinii z krótkim terminem na wykonanie, odmowa przydzielenia wybranej jednostki do wyłącznej obsługi, były przez powódkę traktowane negatywnie, jako wymierzona przeciwko niej dolegliwość. Analogiczne sytuacje nie budziły zastrzeżeń innych radców prawnych. Jednocześnie z zeznań świadków nie wynika, aby E. G. wyrażała się negatywnie o powódce, żeby na nią krzyżowała, czy zwracała się do niej w niegrzeczny sposób. Przeciwnie – zeznania wskazują, że E. G. zawsze zwracała się do powódki, tak jak do innych pracowników w sposób kulturalny, uprzejmy i spokojny. Nie rozmawiała też na temat powódki z innymi pracownikami. Sposób zachowania E. G. nie zmienił się również po sytuacji, w której musiała składać wyjaśnienia przed R. W. w związku ze skargą powódki dotyczącą jej osoby.

Nie było również zdaniem Sądu Okręgowego podstaw aby traktować jako mobbing brak oczekiwanej przez powódkę podwyżki wynagrodzenia, wypłacenie nagrody w niższej, niż oczekiwała powódka, wysokości, czy decyzję w sprawie podziału kosztów zasądzonych przez sąd od M. J.. Jak ustalono, wszystkie wymienione sytuacje miały uzasadnienie w konkretnych, usprawiedliwionych okolicznościach. Rozbieżność między oczekiwaniami pracownika co do wysokości wynagrodzenia, a oceną pracodawcy, który podejmuje decyzje płacowe nie uzasadnia ustalenia, że wobec pracownika stosowany jest mobbing.

Sąd Okręgowy podkreślił, że stosunek pracy jest z samej swojej istoty stosunkiem podległości - nadrzędności służbowej, a jego nieodłącznym elementem jest wydawanie przez przełożonych poleceń, ocena pracy podległych pracowników i przedstawianie pracownikom wyników tej oceny. Jeżeli przełożony sprawujący nadzór nad pracownikiem ma uwagi do jego pracy, prawidłowym zachowaniem takiego przełożonego jest poinformowanie o powyższych uwagach podległego pracownika wraz z nałożeniem na pracownika zobowiązania do zastosowania się do polecenia służbowego. Pracodawca powinien powyższe kompetencje wykonywać w sposób kulturalny, z poszanowaniem godności pracownika i obowiązujących w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (por. wyrok SN z 11.02.1999r., sygn. II UKN 742/98, OSNP 2000/7/292) i tak też było w pozwanym zakładzie pracy. Zgromadzone w sprawie dowody wskazują, że powódka nie była traktowana przez przełożonych (E. G. i R. W.) w nieodpowiedni sposób, naruszający jej godność osobistą.

Sąd Okręgowy wskazał, że dla wywiedzenia skutków prawnych z omawianych zachowań, niezbędne jest wykazanie przez pracownika wystąpienia wszystkich ustawowych przesłanek zjawiska mobbingu oraz dowiedzenie, że celem lub skutkiem tych systematycznych działań było wywołanie u pracownika negatywnych, wymienionych w przepisie art. 93³ § 2 następstw tj. poniżenia, ośmieszenia, izolowania lub wyeliminowania go z grupy pracowników, przy tym zachowania te godzą w dobra osobiste pracownika. Ocena tych zachowań powinna mieć charakter indywidualizowany, jednak obiektywny. Punktem odniesienia dla oceny podejmowanych wobec pracownika działań, ocenianych przez niego jako mobbing, powinien być obiektywny wzorzec ofiary rozsądnej.

W tym kontekście Sąd Okręgowy podkreślił, że na odbiór przez powódkę sytuacji w pracy niewątpliwie miało wpływ wcześniejsze negatywne doświadczenie związane z pierwszym wypowiedzeniem umowy o pracę, oraz wysoka samoocena i niezależność powódki, przy jednocześnie krytycznym i kontestacyjnym jej stosunku do przełożonej.

Nadto dowody zgromadzone w sprawie zarówno w postaci dokumentów jak i dowody osobowe, w tym zeznania samej powódki, wskazują że powódka nie tylko nie ma zaniżonego poczucia własnej przydatności zawodowej, ale wręcz przeciwnie - poczucie to było i jest bardzo wysokie.

Sąd Okręgowy zauważył również, że pracodawca w momencie otrzymania sygnału od powódki o stosowaniu wobec niej mobbingu, podjął działania zmierzające do przeciwdziałania mobbingowi, zgodnie z wynikającym z Kodeksu pracy obowiązkiem. W pierwszej kolejności odebrano wyjaśnienia od E. G., monitorowano sytuację, następnie wszczęto procedurę zmierzającą do ustalenia zasadności zarzutów powódki, w ramach której powołano Zespół ds. relacji w pracy oraz przeprowadzono postępowanie wyjaśniające polegające na analizie dokumentów, odebraniu zeznań od świadków i w efekcie – sformułowaniu opinii.

Pomimo podnoszonej przez powódkę okoliczności, że na skutek stosowania wobec niej mobbingu pogorszył się jej stan zdrowia, Sąd Okręgowy oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych lekarzy. Niezależnie od wynikających z takiej opinii wniosków nie miało bowiem miejsca leżące po stronie pozwanej bezprawne zachowanie, które obiektywnie mogłoby wpłynąć na zdrowie powódki, a co za tym idzie pozwana nie mogła zostać obciążona konsekwencjami rozstroju zdrowia powódki. Nawet w razie ustalenia, że powódka z powodu pracy była zestresowana i zaczęła mieć dolegliwości zdrowotne, to nie wynikało to z bezprawnych działań pozwanego (lub tolerowaniu przez pracodawcę takich działań wobec powódki), a jedynie z przyczyn leżących po stronie powódki, która miała inne wyobrażenie o sposobie wykonywania swoich obowiązków oraz zasadach wynagradzania, niż jej przełożeni, zaś wszelkie uwagi, czy odmowę zaspokojenia swoich licznych roszczeń odbierała jako nękanie, wykorzystywanie i naruszenie dóbr osobistych.

Sąd wskazał, że z tych samych przyczyn pracodawca nie może odpowiadać za pogorszenie stanu zdrowia powódki także w oparciu o ogólne przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące naruszenia dóbr osobistych, gdyż warunkiem takiej odpowiedzialności jest wystąpienie bezprawności działania, a co najmniej sprzeczności z ogólnie przyjętymi normami postępowania.

Mając powyższe na uwadze i uznając, że mobbing nie był wobec powódki stosowany i powódka nie doznała krzywdy w postaci rozstroju zdrowia, ani w żadnej innej postaci, wskutek mobbingu, Sąd Okręgowy oddalił powództwo o zadośćuczynienie.

W ocenie Sądu pierwszej instancji brak było również podstaw do uwzględnienia roszczenia o zadośćuczynienie za krzywdę w związku z naruszeniem dóbr osobistych powódki na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Kodeks pracy nie reguluje kwestii związanych z konsekwencjami naruszenia dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę. Tym samym, zgodnie z uregulowaniem art. 300 k.p. odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy kodeksu cywilnego – tj. art. 23 i 24 k.c.

Dokonując wykładni powyższych przepisów Sąd pierwszej instancji wskazał, że pracodawca ma obowiązek szanowania godności i dóbr osobistych pracownika, a naruszenie tego obowiązku sprawia, że po stronie pracownika powstaje

prawo do domagania się od pracodawcy dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków owego naruszenia. Pracodawca nie odpowiada wyłącznie za swoje postępowanie (jako osoby prawnej), ale również za zachowanie osób, które w ramach powierzonych im obowiązków pracowniczych wykonują w jego imieniu określone czynności. Tym samym pracownik jest uprawniony do domagania się podjęcia odpowiednich czynności przez pracodawcę, które zmierzają do usunięcia skutków naruszenia jego dóbr. Zatem bez znaczenia jest czy naruszenia dóbr dopuszcza się inny pracownik, czy też osoba nie będąca pracownikiem tego pracodawcy (wyrok SN z 7 kwietnia 2010r., sygn. II PK 291/09), o ile osoba ta działa w imieniu pracodawcy. Możliwość żądania ochrony prawnej z art. 24 k.c. uzależniona jest od ustalenia, czy doszło do naruszenia konkretnego, obiektywnie ujętego dobra oraz czy naruszenie to było wynikiem bezprawnego działania rozumianego jako działanie sprzeczne z prawem lub z zasadami współżycia społecznego. Do okoliczności wyłączających bezprawność naruszenia dóbr osobistych zalicza się: działanie w ramach porządku prawnego, tj. działanie dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa, wykonywanie prawa podmiotowego, zgodę pokrzywdzonego czy działania w ochronie uzasadnionego interesu (por. wyrok SN z 30 września 2008r., sygn. II CSK 144/08).

Sąd Okręgowy nie uznał działań pracodawcy wobec powódki za bezprawne i podkreślił, że pracodawca nie ponosi żadnej winy za stan zdrowia powódki. Mając powyższe na uwadze, żądanie nakazania przeproszenia powódki i opublikowania tekstu przeprosin, uznać należało, podobnie jak roszczenie o zadośćuczynienie za krzywdę, niezależnie czy wywodzone z przepisów kodeksu pracy, czy kodeksu cywilnego, za niezasadne.

Sąd pierwszej instancji analogicznie ocenił sytuację powódki na gruncie przepisów dotyczących nierównego traktowania. Powódka nie była zdaniem Sądu Okręgowego traktowana gorzej od innych radców prawnych zatrudnionych w pozwanym zakładzie. Decyzje pracodawcy, które powódka postrzegała jako krzywdzące, były podejmowane przez pracodawcę w ramach jego kompetencji do zarządzania podległymi pracownikami i obiektywnie uzasadnione. Dotyczy to w szczególności decyzji płacowych. Powódka miała mniejszy staż pracy, niż inni radcowie prawni, a dodatkowo z zeznań świadków i korespondencji mailowej wynika, że powódka, mimo braku zastrzeżeń do wartości merytorycznej jej pracy, nie potrafiła pracować w zespole, powodowała konflikty, kwestionowała uwagi i polecenia przełożonej, a przy tym odmawiała podjęcia rozmowy zmierzającej do usunięcia występujących na tym tle problemów, bezpodstawnie zarzucając przełożonej szereg negatywnych cech i działań. Powyższe okoliczności, jak wskazała w swoich zeznaniach E. G., miały wpływ na kwestionowane decyzje płacowe, zarówno w zakresie podwyżki, jak i nagród. W ocenie Sądu Okręgowego, w wymienionym zakresie pracodawca działał w sposób uzasadniony, w granicach prawa.

Sąd Okręgowy uznał również za niezasadne roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia tj. kwoty stanowiącej część kosztów zastępstwa prawnego, przyznanego orzeczeniem sądu Polskiemu Radiu w sprawie z powództwa M. J.. Pozwana wypłaciła ostatecznie na rzecz powódki w toku procesu kwoty 3191,65 zł tytułem kosztów zastępstwa radcowskiego w sprawie z powództwa B. W. przeciwko(...) S.A., zasądzonych wyrokiem Sądu Rejonowego dla Warszawy - Mokotowa w W. z 25 maja 2013r., sygn. akt 1C 1973/12 oraz wyrokiem Sądu Okręgowego w W. z 8 kwietnia 2014r., sygn. akt V ACa 2508/13 i 440,67 zł tytułem kosztów zastępstwa radcowskiego w sprawie z powództwa M. J. przeciwko (...)S.A. zasądzonych wyrokiem Sądu Rejonowego dla Miasta Stołecznego Warszawy w W. z 13 grudnia 2013r., sygn. akt VII P 1854/10. Są to kwoty netto, wypłacone po potrąceniu należności publiczno – prawnych, z ustawowymi odsetkami od 21 listopada 2014r. do dnia zapłaty. Pozostała część kosztów zastępstwa procesowego w sprawie z powództwa M. J. przeciwko (...) została wypłacona na rzecz radcy prawnego prowadzącego ww. sprawę przed powódką - D. P., na jej wniosek. Początkowo koszty zastępstwa w ww. sprawie zostały powódce wypłacone, a następnie wypłacone przez nią ponownie do kasy Spółki i wówczas, częściowo wypłacone pełnomocnikowi pełniącemu tę funkcję przed powódką – D. P., która o taką wypłatę wnioskuje. Powódka następnie zmieniła zdanie i zażądała ponownie wypłaty na swoją rzecz pełnej kwoty kosztów.

Sąd Okręgowy podkreślił obowiązek rozliczenia się przez radcę prawnego ze swoim następcą lub poprzednikiem, o ile okoliczności sprawy wskazywałyby na to, że zatrzymanie całości wynagrodzenia przez jednego radcę prawnego doprowadziłoby do prowadzenia sprawy drugiego radcę prawnego bez należnego mu wynagrodzenia, wynika z art. 36 Kodeksu Etyki Radcy Prawnego, stanowiącego załącznik do uchwały Nr 5 VIII Krajowego Zjazdu Radców Prawnych

z 10 listopada 2007r. Po zwrocie przez powódkę wypłaconej kwoty kosztów, została ona częściowo wypłacona D. P., stosownie do jej udziału w sprawie z powództwa M. J.. Jeżeli zdaniem powódki D. P., przywłaszczyła należną jej kwotę, którą uprzednio powódka zwróciła do kasy pozwanego z oświadczeniem, że rezygnuje z tych kosztów, to powinna swoje roszczenie skierować przeciwko D. P..

Sąd Okręgowy uznał za bezpodstawne żądanie zniszczenia opinii Zespołu do spraw relacji w pracy. Rzeczonej opinii powstała w wyniku przeprowadzonego na wniosek powódki postępowania, mającego na celu zbadanie czy wobec powódki jest stosowany mobbing. Stanowi ona dokument wewnętrzny pracodawcy i jednocześnie środek dowodowy, na wypadek zarzutów powódki dotyczących braku podjęcia przez pracodawcę działań w reakcji na zgłoszony przez pracownika mobbing i mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi. Okoliczność, że stwierdzenia i wnioski Zespołu odbiegają od oczekiwań powódki w zakresie wyników wszczętego na skutek jej skargi postępowania, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Jak wynika z dokumentów sporządzonych w toku postępowania, było ono przeprowadzone rzetelnie, skrupulatnie wyjaśniano podnoszone zarzuty, przesłuchano świadków i w konsekwencji sporządzono sporną obecnie opinię, która będąc wynikiem pracy powołanego przez pracodawcę Zespołu, nie jest dokumentem, którym powódka może dysponować, lub do którego może zgłaszać roszczenia. Powódka nie wykazała dowodowo, aby pracodawca rozpowszechniał treść opinii. Okoliczność, że opinią mogła posłużyć się E. G. w toku postępowania dyscyplinarnego wszczętego na wniosek powódki w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w K., nie może skutkować uwzględnieniem roszczenia.

Powódka cofnęła powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia co do części roszczenia o koszty zastępstwa prawnego w sprawie W. i J., a Sąd Okręgowy uznał cofnięcie powództwa za dopuszczalne i skuteczne, wobec czego w zakresie jakiego dotyczy, postępowanie umorzył na mocy przepisu art. 203 § 4 oraz art. 469 k.p.c. k.p.c. w zw. z art. 355 § 1 k.p.c..

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. w związku z 108 §1 k.p.c. w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 ust. 5 w zw. § 2 ust. 1, 2 i 3 w zw. z § 3 ust.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu – Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)

Od powyższego wyroku apelację wniosła powódkazaskarżając go w części, w zakresie rozstrzygnięcia zawartego w punktach 1 oraz 3 i zarzuciła Sądowi Okręgowemu:

I. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez:

1). brak ustalenia, że E. G. pełniąc obowiązki koordynatora Działu Prawnego pozwanej spółki podejmowała w okresie od 1 lipca 2012r. do maja 2015r. przeciwko powódce uporczywe i długotrwałe działania i zaniechania o charakterze mobbingu;

2) brak ustalenia, że pozwana spółka naruszyła dobra osobiste powódki w postaci zdrowia, godności pracownika i radcy prawnego, czci, gdy tymczasem do takiego naruszenia dóbr osobistych doszło w następujących przypadkach:

- pozwany pracodawca w długim okresie tj. od lipca 2012r. do maja 2015r., nie zapewniając powódce pracy do wykonania i nakazywaniu samodzielnego poszukiwania pracy, naruszał jej godność pracowniczą i naruszał swoim działaniem obowiązek organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, przy wykorzystaniu uzdolnień i kwalifikacji pracownika;

- pozwany pracodawca naruszał dobra osobiste powódki, bowiem pomimo obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zaniechał wyjaśnienia przyczyn zdarzenia z 26 marca 2013r., podczas którego, stan zdrowia powódki, w miejscu pracy i w czasie pracy na skutek działań mobbingowych przełożonej E. G. uległ rozstrojowi w kategoriach medycznych. Pracodawca, nie powołał Komisji ds. ustalenia przyczyn wypadku przy pracy, pomimo że zdarzenie nosiło znamiona wypadku przy pracy;

- pozwany pracodawca naruszał godność pracowniczą powódki przez zaniechanie terminowego i prawidłowego wypłacania powódce dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego, co nastąpiło dopiero częściowo w ramach postępowania przed Sądem Okręgowym, na skutek przymusowego dochodzenia;

- pozwany pracodawca naruszał godność pracowniczą powódki przez dokonanie zniszczenia większości dokumentacji złożonej przez powódkę z postępowania antymobbingowego przed Zespołem ds. Relacji w Pracy, w tym dokumentacji w formie pisemnej i nagrań z postępowania, pomimo obowiązku ich przechowywania;

- pracodawca, pozostałym pracownikom, zatrudnionym na stanowiskach radcy prawnego, udzielał systematycznie jednego dnia w tygodniu, wolnego od pracy, czego powódce odmówił, nie obejmując jej również podwyżkami wynagrodzeń, którymi w ramach systemowej regulacji płacowej, objął pozostałych radców prawnych, obniżając jej również długofalowo premie i nagrody.

- pracodawca naruszył godność i cześć powódki, jako radcy prawnego rezultatem prac Zespołu ds. Relacji w Pracy, albowiem Opinia tego Zespołu, zawierała krzywdzące oceny charakteru powódki, w tym oceny zniesławiające powódkę, których Zespół wyrażać nie mógł wobec braku kompetencji do takich ocen i celu, do jakiego został powołany; bowiem były to oceny wykraczające poza rzeczowe i obiektywne uprawnienia wynikające z art. 94 pkt 9 kp;

II) naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, a mianowicie:

1. art. 233 k.p.c. - przez przekroczenie granic swobody w ocenie dowodów, polegające na dokonaniu dowolnej oceny dowodów, wbrew zasadom logiki

i doświadczenia życiowego, skutkujące rażąco wadliwym ustaleniem stanu faktycznego polegającym na:

a) pominięciu w opisie stanu faktycznego oraz w ocenie dowodów, dowodów na okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia tj. trybu rozwiązania z powódką umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w 2010r. po pierwszym okresie zatrudnienia u pozwanej; zdarzenia z 26 marca 2013r., noszącego znamiona wypadku przy pracy; dwukrotnych konsultacji ze Związkami Zawodowymi ponownego wypowiedzenia umowy o pracę z powódką w 2014r. i 2015r.; diagnoz lekarskich zawartych w dokumentacji medycznej, w tym w zwolnieniach lekarskich, wskazujących na długotrwały i ciężki stres w miejscu pracy; wypowiedzenia przez powódkę umowy o pracę z pozwaną z powodu mobbingu, pomimo że było to jej jedyne miejsce pracy; okoliczności związanych z naruszeniem dóbr osobistych powódki, pismo powódki z listopada 2014r. w sprawie zawiązania pozwanej do próby ugodowej, uchwały Nr (...) Rady OIRP w W. z listopada 2014r., w którym (...) postanowiła negatywnie zaopiniować zamiar rozwiązania umowy o pracę z M. R. (1).

b) dokonaniu oceny pozostałych dowodów tj. zeznań świadków i dowodów z dokumentów, które Sąd grupowo uznał za wiarygodne i zeznań świadków A. R. i N. P., którym odmówił przymiotu wiarygodności - z naruszeniem zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania. Sąd Okręgowy dokonał oceny dowodów w sposób dowolny, wybiórczy, tendencyjny, bez logicznego powiązania wyprowadzonych wniosków z dowodami i bez ich wzajemnego skonfrontowania, co doprowadziło Sąd do sprzeczności istotnych ustaleń z treścią zebranego materiału dowodowego;

c) nie przypisaniu właściwej wagi brakowi niektórych dowodów, mimo, że braki te, w kontekście pozostałych dowodów, potwierdzały tezę powódki o naruszeniu dóbr osobistych i istnieniu mobbingu, któremu była poddawana;

d) pominięciu zeznań powódki M. R. (1) w ustaleniu stanu faktycznego istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy i uznaniu ich za niewiarygodne i nieprzydatne do rozstrzygnięcia pomimo, nie wskazania logicznych motywów odmowy przyznania mocy dowodowej zeznaniom powódki oraz brak konsekwencji skoro na stronie 22 uzasadnienia Sąd stwierdził, że częściowo na podstawie zeznań powódki ustalił stan faktyczny, a także w sytuacji, gdy nie można odmówić zeznaniom powódki logiki, wewnętrznej spójności, bowiem mają one oparcie w większości zeznań świadków i wszystkich dokumentach, w większości przedłożonych przez stronę powodową;

e) brak rozważenia całokształtu materiału dowodowego z dokumentów przez dokonanie ustaleń i ocen wybiórczo w oparciu wyłącznie o fragmenty dokumentów, korzystne dla przyjętej przez Sąd koncepcji i pominięcie pozostałych fragmentów dokumentów tj. np. adnotacji odrębnej E. G. z 6 lutego 2012r. na piśmie do Dyrektora Biura Zarządu w sprawie skierowania pod obrady Zarządu sprawy wniesienia apelacji od orzeczenia przywracającego powódkę do pracy w 2012r., fragmentów opinii Zespołu ds. Relacji w Pracy z 20 marca 2014r., w których naruszono godność powódki przez użyte sformułowania dotyczące cech charakteru powódki tj. „nagromadzone negatywne emocje utrudniają jej (M. R. (1)) racjonalną ocenę zdarzeń” „fragmentów Sprawozdania (...) Zespołu (...) przy (...) w W. z 3 listopada 2014r., „w których wskazano, że E. G. i R. W., stwierdzili „że nie mają żadnych uwag merytorycznych do wykonywania zawodu przez panią mec. M. R. (1)”.

2. art. 328 § 2 k.p.c. - przez wadliwą konstrukcję uzasadnienia wyroku, polegającą na braku wyczerpującej oceny dowodów oraz sumaryczne ich powołanie w części dotyczącej stanu faktycznego, w sposób uniemożliwiający rzetelną kontrolę instancyjną toku rozumowania Sądu pierwszej instancji.

3. art. 227 k.p.c. przez przyjęcie zestawień umów jako dowodów z dokumentów prywatnych w rozumieniu art. 245 k.p.c., w sytuacji gdy zestawienia te nie były dokumentami z uwagi na brak podpisu osoby wystawiającej, w okolicznościach gdy prawdziwość danych ujawnionych w zestawieniu była jednoznacznie kwestionowana w ciągu całego procesu.

4. art. 278 k.p.c., art. 227 k.p.c. i art. 232 k.p.c. przez oddalenie wniosku dowodowego powódki o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lekarza medycyny z zakresu neurologii na okoliczność związku przyczynowego pomiędzy rozstrojem zdrowia powódki, jakiemu uległa w okresie zatrudnienia u pozwanego a działaniami mobbingowymi, stosowanymi przez przełożoną E. G. i naruszaniem dóbr osobistych przez pracodawcę, pomimo, że dowód ten miał istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy;

5. art. 227 k.p.c., przez niewyjaśnienie wszystkich istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, polegające na bezzasadnym oddaleniu wniosku dowodowego powódki na rozprawie 9 maja 2016r. w sprawie zobowiązania pozwanej do przedłożenia akt osobowych radców prawnych na okoliczności wykonywania tych samych co powódka obowiązków, za wyższe niż powódka wynagrodzenie, w związku z zarzutem nierównego traktowania powódki w zakresie wynagradzania i czasu pracy.

III naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

1. art. 94³ § 2 i 3 k.p. w zw. z art. 11¹ k.p., art. 300 k.p. i art. 23 i 24 k.c. - przez niewłaściwą interpretację i uznanie, że zespół zachowań skierowanych wobec powódki i przeciwko niej, głównie przez koordynatora E. G., nie stanowił naruszenia dóbr osobistych powódki oraz praktyk mobbingowych;

2. art. 94³ § 1 k.p. przez wadliwe przyjęcie, że pozwany pracodawca realnie zapobiegał mobbingowi w środowisku pracy, powołując Zespół antymobbingowy do zbadania skargi powódki, co jest wystarczające aby przyjąć, że przeciwdziałanie mobbingowi przez pozwanego było skuteczne. Tymczasem u pozwanego pracodawcy nie było w kwietniu 2013r. (pierwsze zgłoszenie mobbingu) komórki organizacyjnej do przyjmowania i rozpatrywania skarg dotyczących mobbingu i brak było regulacji wewnętrznego prawa pracy zakazujących stosowania mobbingu. Natomiast Zespół ds. Relacji w Pracy do zbadania skargi powódki, powołany został po roku czasu (tj. w lutym 2014r.) od pierwszego zgłoszenia o stosowaniu mobbingu wobec powódki. W jego składzie nie zasiadał przedstawiciel składającej skargę, radca prawny ani psycholog, lecz osoby nie mające przygotowania fachowego do rozpatrywania skarg mobbingowych. Ponadto, pozwany zniszczył całkowicie dokumentację audio oraz dokumentację, złożoną przez powódkę, pozostawiając jedynie protokoły z zeznań świadków, zawnioskowanych przez E. G., wygodne dla pozwanej;

3. art. 94 pkt 2, pkt 4, pkt 5, pkt 9, pkt 9b) k.p., w zw. z art. 11¹ k.p., art. 11², art. 300 k.p. oraz art. 23 I 24 k.c. przez błędną ich wykładnię, polegającą na przyjęciu, że pozwany pracodawca nie naruszył dóbr osobistych powódki, tymczasem zostały naruszone zdrowie, cześć, godność pracownika i radcy prawnego;

4. art. 13 i 14 oraz art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych w zw. z art. 94³ 2 i 3 k.p. w zw. z art. 11¹ k.p., art. 300 k.p. i art. 23 i 24 k.c. polegające na niezastosowaniu art. 13, 14 i 22 ustawy o radcach prawnych i na bezzasadnym uznaniu, że działania E. G. w sprawach prowadzonych przez powódkę nie stanowiły niedozwolonej ingerencji w samodzielność merytoryczną radcy prawnego, a także że powódka nie była uprawniona do dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zasądzonych od przeciwnika kosztów zastępstwa procesowego w pełnej wysokości.

Wobec powyższych zarzutów powódka wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części i uwzględnienie powództwa przez zobowiązanie pozwanej do złożenia oświadczenia o treści wskazanej w pozwie oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki:

- kwoty 44 000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę, z ustawowymi odsetkami od kwoty 38 000 zł od 21 listopada 2014r. oraz od kwoty 6000 zł od 25 czerwca 2015r.;

- kwoty 1420 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z ustawowymi odsetkami od 21 listopada 2014r.;

Powódka wniosła także o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Na wypadek nieuwzględnienia powyższych wniosków powódka wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, z pozostawieniem mu rozstrzygnięcia o kosztach procesu za obie instancje.

W obszernym uzasadnieniu apelacji powódka przedstawiła argumentację mającą potwierdzać trafność sformułowanych w petitum apelacji zarzutów.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniosł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu tego stanowiska pozwany przedstawił argumentację przeciwną twierdzeniom powódki zawartym w apelacji, popierając argumentację przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jako bezzasadna, podlegała oddaleniu.

Wobec zawarcia w apelacji szeregu zarzutów naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów prawa procesowego, Sąd Apelacyjny w pierwszej kolejności poddał ten zarzut ocenie pod kątem jego zasadności, bowiem dopiero skontrolowanie poprawności ustalenia stanu faktycznego pozwala ocenić prawidłowość zastosowania i wykładni prawa materialnego.

Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. dochodzi wówczas, gdy strona apelująca wykaże Sądowi pierwszej instancji uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca, gdyż w apelacji zaprezentowana została jedynie odmienna, subiektywna ocena stanu faktycznego sprawy. W judykaturze za utrwalony należy uznać pogląd, że zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń faktycznych, a tym samym korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego (por. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002r., sygn. akt II CKN 572/99, LEX nr 53136).

W uzasadnieniu orzeczenia z 10 czerwca 1999r. (sygn. akt II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655) Sąd Najwyższy stwierdził, że normy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Swobodna ocena dowodów nie może być dowolna, jednak skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może być uzasadnione jedynie odmienną interpretacją przez stronę dowodów zebranych w sprawie, jeśli jednocześnie strona nie wykaże, że ocena przyjęta przez Sąd pierwszej instancji za podstawę rozstrzygnięcia, przekracza granice swobodnej oceny dowodów (por. wyrok SN z 10 kwietnia 2000r., sygn. akt V CKN 17/00, LEX nr 40424). O trafności tej oceny dokonanej przez Sąd, decyduje zaś analiza treści przeprowadzonych dowodów.

Po przeanalizowaniu zarzutów zawartych w apelacji i motywów, którymi kierował się Sąd Okręgowy w zakresie przyjętej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, Sąd Apelacyjny stwierdza, że ustalenia stanu faktycznego w zakresie istotnym dla przedmiotu sprawy dokonane zostały w sposób zgodny z zasadami procedury cywilnej z poszanowaniem dyspozycyjnej roli stron w procesie. Sąd pierwszej instancji w sposób niezwykle obszerny i wyczerpujący przeprowadził postępowanie dowodowe, wyprowadził logiczne i spójne wnioski ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, na podstawie których ustalił prawidłowo stan faktyczny. Dokonując kontroli instancyjnej prawidłowości wyroku w tym zakresie Sąd odwoławczy w pełni aprobeje ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Okręgowy i przyjmuje je za własne bez potrzeby ich szczegółowego ponownego przytaczania. Uzupełnienia wymaga jedynie zaakcentowanie niektórych kwestii, wynikających z przeprowadzonych przez Sąd pierwszej instancji dowodów.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, ocena dowodów zebranych w sprawie nie budzi wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, nie budzi zastrzeżeń także logika interpretacji faktów w świetle zastosowanych przepisów prawa materialnego.

Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego, wobec czego żaden z zawartych w treści apelacji zarzutów nie mógł stać się podstawą zmiany lub uchylecia zaskarżonego orzeczenia.

Apelująca nie wskazała żadnych obiektywnych przyczyn uzasadniających naruszenie przez Sąd pierwszej instancji art. 233 k.p.c., a przedstawione w apelacji argumenty sprowadzały się do wyrażenia subiektywnej oceny okoliczności faktycznych sprawy i faktów ujawnionych w wyniku przeprowadzonych dowodów, w szczególności co do osobowych środków dowodowych.

Sąd Apelacyjny oddalił wniosek dowodowy apelującej o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego lekarza medycyny z zakresu neurologii na okoliczność związku przyczynowego między rozstrojem zdrowia powódki a „działaniami mobbingowymi stosowanymi przez przełożoną E. G.”, dzielając w tej kwestii stanowisko Sądu pierwszej instancji, że dowód ten byłby przydatny jedynie w sytuacji stwierdzenia wystąpienia mobbingu, albo innych niedozwolonych działań czy zaniechań ze strony pracodawcy. W związku z okolicznością, która została ustalona już na etapie postępowania przed sądem pierwszej instancji, oraz potwierdzona w toku postępowania apelacyjnego, że sytuacje takie nie występowały w pozwanym zakładzie, gdyż wobec powódki nie był stosowany mobbing, pracodawca nie może odpowiadać za pogorszenie stanu zdrowia powódki, nawet jeśli we własnym, subiektywnym przekonaniu powódka wiąże owo pogorszenie się jej stanu zdrowia z pracą w pozwanym zakładzie. Przeprowadzenie wnioskowanego przez powódkę dowodu byłoby uzasadnione jedynie w sytuacji wykazania stosowania wobec powódki mobbingu w środowisku pracy w okresie zatrudnienia. Wówczas dopiero powstałaby potrzeba ustalenia związku przyczynowo – skutkowego pomiędzy stosowanym mobbingiem a stanem zdrowia powódki i określenia jego skutków. Wobec jednak niewykazania przez powódkę mobbingu ani też innych zdarzeń skutkujących naruszeniem dóbr osobistych powódki, w tym godności, nie istniała potrzeba przeprowadzenia wskazanego wyżej dowodu z opinii biegłego, gdyż nie przyczyniłby się on do wyjaśnienia istotnych w sprawie okoliczności, a spowodowałby

jedynie przedłużenie toczącego się postępowania. Nadto jak już wskazano, postępowanie dowodowe przed Sądem Okręgowym zostało przeprowadzone w sposób prawidłowy, niezwykle obszerny i było kompletne a zatem zbyteczne okazało się dopuszczanie takiego dowodu na etapie postępowania odwoławczego. Z tych samych przyczyn niezasadny okazał się podnoszony w apelacji zarzut naruszenia art. 278 § 1 k.p.c., art. 227 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c. przez oddalenie wniosku dowodowego o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego wskazywanej wyżej specjalności. Podkreślić należy, że dopuszczenie dowodu z opinii biegłego następuje jedynie z uwagi na zaistnienie obiektywnej potrzeby procesowej skorzystania z wiadomości specjalnych w istotnym dla rozpoznania sprawy zakresie. Granicę obowiązku prowadzenia przez sąd postępowania dowodowego wyznacza bowiem ocena, czy dostatecznie wyjaśniono sporne okoliczności sprawy. Same twierdzenia procesowe strony, które siłą rzeczy stanowią jedynie przedstawienie jej stanowiska procesowego i służą zaprezentowaniu argumentów na jego poparcie, nie mogą stanowić podstawy do dopuszczenia kolejnego dowodu, jeżeli ustalone w sprawie okoliczności obiektywnie wskazują na brak potrzeby kontynuowania postępowania dowodowego. Innymi słowy, samo twierdzenie powódki o konieczności przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego neurologa, uzasadniane jedynie jej subiektywnym przeświadczeniem o istnieniu związku przyczynowego pomiędzy jej problemami zdrowotnymi a działaniem pracodawcy, nie stanowi wystarczającej podstawy do dopuszczenia omawianego dowodu, gdyż owo przeświadczenie nie znajduje żadnego potwierdzenia w obiektywnej rzeczywistości ustalonej przez sąd.

Wskazać należy, że chybiony okazał się również zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. albowiem uzasadnienie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie pozwala w pełni na dokonanie kontroli instancyjnej. Zgodnie z powołanym przepisem, (w brzmieniu obowiązującym przed 7 listopada 2019r.) uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Sąd musi zatem wyjaśnić motywy rozstrzygnięcia, tak by Sąd wyższej instancji mógł ocenić jego prawidłowość.

Powszechnie w orzecznictwie przyjmuje się, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może okazać się skuteczny tylko wtedy, gdy mankamenty w zakresie motywów zaskarżonego wyroku są tak daleko idące, że uniemożliwiają przeprowadzenie efektywnej kontroli instancyjnej. Odpowiednie stosowanie art. 328 § 2 k.p.c. w postępowaniu apelacyjnym wymaga uwzględnienia, że zakres, w jakim sąd drugiej instancji zobligowany jest wyjaśnić podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, zależy od kierunku zarzutów apelacyjnych, sposobu rozstrzygnięcia apelacji oraz od tego, czy w postępowaniu apelacyjnym doszło do zmiany ustaleń faktycznych sądu pierwszej instancji, względnie ich uzupełnienia, czy też sąd apelacyjny podzielił ustalenia pierwszoinstancyjne i dokonał w tym postępowaniu ocenę dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 13 kwietnia 2017r., sygn. I CSK 93/17, niepubl. i z 5 października 2018r., sygn. I CSK 608/17, niepubl. oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 8 lutego 2017r., sygn. II CSK 203/17, niepubl., a także przywołane tam dalsze orzecznictwo).

Tak zatem zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w wyjątkowych okolicznościach, tj. jedynie wówczas, gdy treść uzasadnienia orzeczenia Sądu pierwszej instancji uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego, jak również braku wskazania podstawy prawnej oraz motywów, którymi kierował się sąd (por. także wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2010r.; sygn. II UK 148/09; LEX nr 577847). W przedmiotowej sprawie nie zachodzi opisana wyżej wadliwość uzasadnienia, której wykazanie byłoby konieczne dla skutecznego postawienia zarzutu naruszenia przez Sąd art. 328 § 2 k.p.c. Pisemne motywy zaskarżonego orzeczenia przedłożone przez Sąd Okręgowy spełniają funkcję przypisaną przez ustawę uzasadnieniu orzeczenia, umożliwiając odtworzenie rozumowania sądu orzekającego, które znalazło wyraz w sentencji zapadłego orzeczenia. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku posiada wszystkie niezbędne elementy konstrukcyjne i merytoryczne, co umożliwia dokonanie kontroli instancyjnej poprawności orzeczenia Sądu pierwszej instancji tak w zakresie oceny zebranych w sprawie dowodów, jak też prawidłowości zastosowania przepisów prawa materialnego i ich wykładni.

Analizując zarzuty naruszenia prawa materialnego, należało podzielić je na dwie główne kategorie, mianowicie zarzuty dotyczące mobbingu oraz zarzuty dotyczące naruszenia dóbr osobistych.

W odniesieniu do pierwszej grupy zarzutów powódka wskazywała, że Sąd Okręgowy niezasadnie uznał, że zespół zachowań skierowanych wobec i przeciwko niej, głównie przez koordynatora E. G., nie stanowił praktyk mobbingowych.

Sąd odwoławczy w pełni podziela rozważania prawne Sądu pierwszej instancji dotyczące mobbingu. Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy nie dają bowiem żadnych podstaw do stwierdzenia, by wobec powódki w okresie zatrudnienia u pozwanego stosowany był mobbing w jakiegokolwiek postaci. 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 go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Dokonując szczegółowej analizy powyższego przepisu należy wskazać, że w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie sposób było stwierdzić wystąpienia którejkolwiek z wymienionych wyżej przesłanek. W toku postępowania nie zostały wykazane żadne działania lub zachowania dotyczące powódki lub skierowane przeciwko niej, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu. W szczególności nie sposób ocenić w ten sposób zachowań przełożonej powódki - E. G., w odniesieniu do której przede wszystkim powódka kierowała zarzut stosowania mobbingu, czego jednak w żadnym razie nie wykazała.

W tym kontekście podkreślenia wymaga, że w odniesieniu do ciężaru dowodu należy przyjąć, że spoczywa on na pracowniku w zakresie faktów świadczących o mobbingu (art. 5 w zw. z art. 300 k.p.). Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią mobbingu bądź że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika (por. postanowienie SN z 24 maja 2005r., sygn. II PK 33/05, LEX nr 184961), przy czym pracodawca, który sam nie jest wskazywany jako sprawca mobbingu, może także wykazać, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego 5 grudnia 2006r., sygn. II PK 112/06, OSNP 2008/1–2, poz. 12), ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia.

Powódka nie zdołała wykazać, że jej subiektywne przeświadczenie o byciu ofiarą mobbingu, znajduje uzasadnienie w obiektywnie ocenianych okolicznościach. Wynika to bezsprzecznie z treści zeznań świadków, złożonych przed Sądem pierwszej instancji. Na ich podstawie Sąd Okręgowy ustalił, co Sąd odwoławczy w pełni podziela, że E. G. była osobą kulturalną, życzliwą, bezkonfliktową i komunikatywną, a jej zachowania w stosunkach z podległymi pracownikami nie były przedmiotem skarg. Przykładowo, z zeznań M. G. (1) wynika, że E. G. miała taki sam stosunek do wszystkich podległych jej pracowników, nie była osobą konfliktową, a gdy ktoś potrzebował pomocy poświęcała mu swój czas. Świadcowie przyznawali, że między powódką a E. G. istniał konflikt, jednakże wynikał on z negatywnego nastawienia powódki, nie zaś z zachowania przełożonej. Z treści zeznań świadków można natomiast wywnioskować, że postawa powódki względem przełożonej oraz pozostałych pracowników była problematyczna. Świadek E. K. wskazywała, że zdaniem powódki wszyscy zmówili się przeciwko niej, a nadto powódka była niezadowolona gdy ktoś utrzymywał dobre relacje z E. G.. Powódka była także podejrzliwa wobec pozostałych współpracowników. Zdarzało się, że E. G. była zdenerwowana po odbyciu rozmowy z powódką, raz nawet została doprowadzona do płaczu. Świadek A. B. (1) zeznała, że powódka nie odpowiadała na powitania ze strony przełożonej. Z zeznań tego świadka wynika również, że powódce przysługiwał, podobnie jak pozostałym radcom prawnym, jeden dzień przeznaczony na pracę poza siedzibą pracodawcy, jednak nie chciała z tej możliwości skorzystać. Stoi to zatem w sprzeczności z twierdzeniami powódki jakoby była traktowana gorzej od pozostałych pracowników. Świadek A. B. (1) odnosiła wrażenie, że powódka była traktowana wręcz w sposób uprzywilejowany. Przydzielono jej osobny pokój i mogła wybierać sprawy, którymi się zajmowała, odmawiając zajęcia się tymi, które z jakichś przyczyn jej nie odpowiadały. Z zeznań świadka R. K. wynika,

że powódce nie było zlecane sporządzanie opinii w szczególnie trudnych sprawach, różnorodność spraw była duża i ta okoliczność dotyczyła wszystkich pracowników zatrudnionych w dziale prawnym (...).

Powódka w treści uzasadnienia apelacji podnosiła, że Sąd pierwszej instancji zbyt szeroko oceniał zachowanie E. G. ustalając jej zachowania w ogóle w środowisku zawodowym pozwanego, a więc w relacjach ze wszystkimi pracownikami, podczas gdy powódka zarzucała, że zachowanie przełożonej było niewłaściwie jedynie w stosunku do niej samej, nie zaś w stosunku do innych czy wszystkich podległych pracowników, co samo w sobie stanowiło jej zdaniem przejaw mobbingu.

W tym względzie wskazać należy, że Sąd Okręgowy postąpił prawidłowo zmierzając do ustalenia opinii pozostałych pracowników na temat zachowania przełożonej. Jak zauważyła sama powódka jej relacje z przełożoną najczęściej przyjmowały postać rozmów w cztery oczy, trudno zatem oczekiwać, by świadkowie posiadali informacje na temat ich charakteru i przebiegu. Wobec braku dowodów na wskazaną wyżej okoliczność, najbardziej skutecznym sposobem ustalenia jaki charakter miały zachowania E. G. w stosunkach służbowych było przesłuchanie pozostałych współpracujących z nią osób. Pozwoliło to na ustalenie, że E. G. była osobą kulturalną, życzliwą, bezkonfliktową, uprzejmą i pomocną co bez wątpienia odpowiada rzeczywistości. Wobec braku wykazania przez powódkę okoliczności świadczących o niewłaściwym zachowaniu przełożonej, które stanowiłyby którykolwiek z elementów wymienionych w art. 94³ § 2 k.p., lub chociaż wskazywałoby na prawdopodobieństwo ich występowania, co uzasadniałoby przeprowadzenie dalszego postępowania dowodowego, należało stwierdzić, że powódka nie wykazała żadnych działań mobbingowych po stronie przełożonej. Należy podkreślić, że Sąd Okręgowy przesłuchał wszystkich świadków wnioskowanych przez stronę powodową na okoliczności przez nią wskazane a następnie ocenił przeprowadzone dowody zgodnie z zasadami wynikającymi z art. 233 k.p.c. i dokonał ustaleń, które obecnie powódka kwestionuje wyłącznie z uwagi na fakt, że nie odpowiadają one jej stanowisku procesowemu.

Należy zauważyć, że oceny i odczucia powódki są jej subiektywną opinią, zaś oceniając czy dane zachowanie spełnia przesłanki mobbingu należy posługiwać się miarą obiektywną, eliminując w ten sposób przypadki nadmiernej wrażliwości pracownika. Na marginesie jedynie warto mieć na uwadze, że zgodnie z poglądami wyrażanymi w orzecznictwie nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika nie może być kwalifikowana jako mobbing. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje (por. m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 8 lutego 2018r.; III APa 74/17). Wskazać należy, że z treści zeznań świadków przesłuchanych w niniejszej sprawie w żadnej mierze nie wynikało, by wokół powódki została stworzona atmosfera „terroru psychicznego”, by była ona nękana, izolowana, poniżana czy zastraszana, a zatem nie sposób było stwierdzić by powódka faktycznie była ofiarą mobbingu. Co więcej całokształt materiału dowodowego pozwala stwierdzić, że E. G. była w relacjach służbowych osobą komunikatywną, uprzejmą i pomocną i nikt nie zauważył, by w jakikolwiek sposób dręczyła powódkę lub traktowała ją gorzej w porównaniu z pozostałymi pracownikami, a zatem wszelkie zarzuty powódki co do zachowania przełożonej należało ocenić jako przejaw niechęci do przełożonej, nadto nadmiernej wrażliwości powódki i skłonności do subiektywnej oceny zdarzeń.

Sąd Apelacyjny miał również na względzie, że przeprowadzone dowody z zeznań świadków pozwoliły na dokonanie ustaleń co do postawy i zachowania powódki w relacjach służbowych. Z zeznań świadków można wywnioskować, że powódka pozostawała w konflikcie nie tylko z E. G., lecz również z innymi pracownikami. Do dyrektora R. W. wpływały bowiem skargi pracowników wskazujące na trudności występujące we współpracy z powódką, na którą to okoliczność zwrócił w swych zeznaniach uwagę świadek A. S..

Nie sposób było również uwzględnić zarzutu powódki jakoby pracodawca nie spełniał obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Jak wynika ze zgromadzonego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji materiału dowodowego, w (...)S.A. wdrożona została procedura antymobbingowa przyjęta uchwałą Zarządu nr (...) z 30 grudnia 2013r. Powołany został Zespół do spraw relacji w pracy, który po przeprowadzeniu stosownego postępowania, w tym przesłuchaniu zgłoszonych świadków, wydał 20 marca 2014r. opinię, w której nie stwierdził wystąpienia znamion mobbingu stosowanego wobec powódki. Powódka kwestionowała w apelacji powyższą

okoliczność, wskazując, że opisane wyżej postępowanie zostało wszczęte zdecydowanie za późno, gdyż ponad rok od momentu zgłoszenia przez nią po raz pierwszy okoliczności stanowiących jej zdaniem przejaw mobbingu. Sąd Apelacyjny zwrócił jednak uwagę na to, że oficjalne zgłoszenie przez powódkę stosowania wobec niej mobbingu miało miejsce po raz pierwszy w lutym 2014r., a zatem pracodawca zareagował prawidłowo wypełniając tym samym obowiązek ciążyący na nim z mocy art. 94⁽³⁾ § 1 k.p., a opisany wyżej zarzut apelacji nie mógł wobec tego zostać uwzględniony.

Powódka powoływała się na dowód z zeznań świadka A. S. wskazując, że pracodawca zamierzał ukryć zgłoszenie mobbingu. Tymczasem z zeznań tego świadka wynika, że u pracodawcy obowiązywała procedura antymobbingowa, która była wykonywana przez przeszkolone w tym zakresie osoby. Wnioskowi powódki został nadany bieg zgodnie z procedurą a sprawa była rozpoznawana przez 3-osobową komisję, która po przeprowadzonym postępowaniu wyjaśniającym nie stwierdziła znamion mobbingu.

Biorąc pod uwagę wszelkie przedstawione wyżej okoliczności Sąd Apelacyjny doszedł do wniosku, że wobec powódki nie był stosowany mobbing a zatem rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji oddalające roszczenie o zadośćuczynienie należało uznać za słuszne i brak było podstaw do jego zmiany lub uchylecia. Nie sposób było doszukać się związku przyczynowego pomiędzy stanem zdrowia powódki a zachowaniem jej bezpośredniej przełożonej E. G., jak również innych współpracowników. W toku postępowania nie zostały wykazane żadne działania pracodawcy, które można byłoby uznać za wypełniające znamiona mobbingu.

Odnosząc się do zarzutów apelującej, dotyczących naruszenia dóbr osobistych powódki, podkreślić należy, że Sąd pierwszej instancji zasadnie uzależnił możliwość żądania ochrony prawnej z art. 24 k.c. od ustalenia, czy doszło do naruszenia konkretnego, obiektywnie ujętego dobra oraz czy naruszenie to było wynikiem bezprawnego działania rozumianego jako działanie sprzeczne z prawem lub z zasadami współżycia społecznego. Strona apelująca zarzucała naruszenie dóbr osobistych w postaci zdrowia, czci oraz godność pracownika i radcy prawnego. Na żadnym etapie postępowania nie wykazała jednak by w istocie doszło do naruszenia któregośkolwiek z wymienianych wyżej dóbr. Jak już wskazywano wyżej w kontekście odpowiedzialności za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem, powódka nie wykazała by jej dolegliwości zdrowotne, które faktycznie wystąpiły, spowodowane były niedozwolonymi działaniami pracodawcy. Z kolei naruszenie godności pracowniczej oraz czci jest samo w sobie pojęciem bardzo ogólnym, obejmującym bardzo wiele różnego rodzaju sytuacji. Powódka nie przedstawiła żadnych dowodów mogących stanowić podstawę do skonkretyzowania twierdzeń o naruszeniu jej dóbr osobistych w środowisku pracy.

Ochrona dóbr osobistych o charakterze niemajątkowym uzależniona jest od naruszenia, albo zagrożenia naruszenia dóbr osobistych oraz bezprawności zachowania osoby naruszającej dobro osobiste, które to przesłanki muszą wystąpić łącznie. W tym zakresie Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że żadne z działań pracodawcy wobec powódki nie nosiło znamion bezprawności, i w konsekwencji trafnie uznał żądanie powódki nakazania jej przeproszenia przez pozwanego i opublikowania tekstu przeprosin, za niezasadne oddalając w tym zakresie powództwo. Sąd Apelacyjny w pełni podziela powyższe stanowisko.

Co do żądania zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, jako roszczenia o charakterze majątkowym, zastosowanie znajdują przepisy art. 444 i 448 k.c. Przesłanką odpowiedzialności na tej podstawie jest bezprawne i zawinione działanie sprawcy naruszenia dobra osobistego, a ciężar dowodu tych okoliczności spoczywał na powódce. Należało podzielić stanowisko Sądu pierwszej instancji, że powódka nie wykazała po stronie pracodawcy faktu naruszenia jej dobra osobistego, winy pracodawcy, krzywdy, ani tym samym, związku przyczynowego pomiędzy krzywdą a zawinionym działaniem pracodawcy. Również żadna z okoliczności wskazywanych przez powódkę w apelacji nie uzasadniała stwierdzenia naruszenia jej dóbr osobistych przez pracodawcę. Podobnie jak w przypadku rozważań dotyczących mobbingu należy wskazać, że powódka powoływała się na zdarzenia, które obiektywnie nie mogą być uważane za krzywdzące.

Wobec powyższego również zarzuty odnoszące się do naruszenia dóbr osobistych nie mogły doprowadzić do zmiany zaskarżonego orzeczenia.

Uwzględniając wyżej naświetlone rozważania faktyczne i prawne, apelację jako bezzasadną, należało oddalić na podstawie art. 385 k.p.c.

W przedmiocie kosztów postępowania Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności strony za wynik procesu. Apelacja powódki została w całości oddalona, a zatem jako strona przegrywająca spór powódka została zobowiązana do zwrotu kosztów postępowania w instancji odwoławczej na rzecz pozwanego. Na kwotę kosztów postępowania poniesionych przez pozwanego w wysokości 3375,00 zł złożyły się: koszty postępowania zażaleniowego w kwocie: 1350,00 zł, w związku z treścią punktu 2 postanowienia Sądu Apelacyjnego z 15 marca 2019r., których kwota została ustalona na podstawie § 9 ust 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 w związku z § 10 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. poz. 265 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym w dniu wpływu zażalenia oraz kwota 2025,00 zł tytułem wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego w osobie radcy prawnego za reprezentowanie pozwanego w postępowaniu apelacyjnym, która to kwota ustalona została na podstawie § 9 ust 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 w związku z § 10 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości - w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia apelacji, przy uwzględnieniu wartości przedmiotu zaskarżenia, wskazanej w apelacji, a nie kwestionowanej przez pozwanego.

Marzena Wasilewska Ewa Stryczyńska (spr.) Renata Szelhaus