

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Barbara Białecka (spr.)
Sędziowie:	SSA Jolanta Hawryszko SSA Urszula Iwanowska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu w dniu 10 września 2015 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa M. M. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o zapłatę i naruszenie dóbr osobistych

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 24 kwietnia 2013 r. sygn. akt IV P 10/10

1. zmienia zaskarżony wyrok:

a/ w punkcie I w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powódki M. M. (1) kwotę 50.000 (pięćdziesiąt tysięcy złotych),

b/ w punkcie IV. 2 w ten sposób, że nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Koszalinie kwotę 690 (sześćset dziewięćdziesiąt złotych) tytułem części wydatków,

c/ w punkcie IV. 3 w ten sposób, że nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Koszalinie kwotę 2.500 (dwa tysiące pięćset złotych) tytułem opłaty stosunkowej od zasądzzonego roszczenia,

d/ w punkcie VI w ten sposób, że zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 6.336 (sześć tysięcy trzysta trzydzieści sześć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję.

2. oddala apelację w pozostałej części,

3. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.270 (dwa tysiące dwieście siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu połowy opłaty od apelacji,

4. znosi wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego za II instancję,
5. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 40.789 (czterdzieści tysięcy siedemset osiemdziesiąt dziewięć złotych) tytułem zwrotu świadczenia wyegzekwowanego i oddala wnioski w pozostałej części.

SSA Urszula Iwanowska SSA Barbara Białecka SSA Jolanta Hawryszko

Sygn. akt III A Pa 7/15

UZASADNIENIE

Powódka M. M. (1), pozwem z 14 października 2008r., który następnie został sprecyzowany pismem procesowym z 29 czerwca 2010r., wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. zapłaty łącznie 812.526,00 złotych tytułem zadośćuczynienia za doznanie rozstroju zdrowia przez powódkę w wyniku stosowania wobec niej mobbingu przez przełożonego P. Ż. oraz J. M. (1) i B. K., tytułem odszkodowania w związku z nierównym traktowaniem w zatrudnieniu, tytułem niewysłania powódki na studia podyplomowe od lutego 2008r., tytułem utraconego wynagrodzenia za okres od 19 lutego 2008r. do 31 sierpnia 2008r., tytułem pozbawienia powódki 13 pensji w pełnej wysokości, tytułem pozbawienia powódki wpłaty składki na Pracowniczy Program Emerytalny oraz tytułem niezasadzonego pozbawienia powódki premii uznaniowej w okresie od 1 lipca 2009r. do 31 grudnia 2009r.

W ocenie powódki przedstawione zachowania naruszały również jej dobra osobiste (art. 111 k.p., art. 23 i 24 k.c.) i zażądała, aby pracodawca złożył oświadczenie o przeproszeniu jej za stosowanie niedozwolonych zachowań i praktyk. Jednocześnie powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 14.400 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany zauważył, że powódka wszystkie swoje roszczenia związane z nierównym traktowaniem w zatrudnieniu i z mobbingiem wywodzi z tych samych okoliczności faktycznych co w jego ocenie jest niedopuszczalną kumulacją roszczeń w ramach jednego procesu. W dalszej części pisma pozwany szczegółowo odniósł się do każdego z żądań powódki.

W toku procesu natomiast podniósł zarzut rzeczy ugodzonej tzw. exceptio rei transactae. W jego ocenie okoliczność ta powodowała, że dążenie do merytorycznej oceny powództwa jest niezasadzone a roszczenia powódki należy oddalić. Wskazano, że w dniu 31 marca 2010r. strony zawarły porozumienie, z którego wynika, iż powódka nie zgłasza i nie będzie zgłaszać wobec pozwanego jakichkolwiek roszczeń wynikających ze stosunku pracy.

W odpowiedzi powódka wskazała, że strona pozwana całkowicie mylnie interpretuje treść zawartego pomiędzy stronami porozumienia, które zawarte zostało z inicjatywy pracodawcy i zgodnie ze wzorami przez niego narzuconymi celem rozwiązania stosunków pracy z wieloma pracownikami w trybie zwolnień grupowych. W konsekwencji oświadczenie M. M. (1) zawarte w porozumieniu z dnia 31 marca 2010r. (zawarte w pkt. 8b) jest jedynie oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli. Z ostrożności procesowej wskazała, że gdyby Sąd uznał, iż oświadczenie powódki zamieszczone w porozumieniu z dnia 31 marca 2010r. było oświadczeniem wiedzy, to podniosła, że dotyczy ono tylko i wyłącznie roszczeń wynikających z tego porozumienia, a zatem bezpośrednio związanych z Porozumieniem Dotyczącym Zwolnień Grupowych, czyli dotyczących jedynie zwolnienia pracownika. Ponadto, na rozprawie w dniu 17 czerwca 2010r., w sprawie o sygn. VIII P 1297/09 prowadzonej przez Sąd Rejonowy w Warszawie, powódka uchyliła się od złożonego przez nią oświadczenia, zawartego w porozumieniu z dnia 31 marca 2010r.

Na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2013r. (k.2280) powódka cofnęła roszczenia z tytułu naruszenia dóbr osobistych, zaś strona pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie powództwa.

Wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2013r. Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwoty: 80.000 zł tytułem zadośćuczynienia, 10.789 zł tytułem odszkodowania i oddalił powództwo w pozostałej części, umorzył postępowanie w zakresie roszczeń o ochronę dóbr osobistych oraz orzekł o kosztach procesu.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

M. M. (1) została zatrudniona w (...) S.A. w W. – Inspektoracie w K. w 1997r. na stanowisku referenta w Wydziale (...). W 1998r. uzyskała zezwolenie na wykonywanie czynności agenta ubezpieczeniowego. W 2000r. awansowała na starszego referenta w Sekcji (...). Z dniem 13 marca 2001r. powierzono jej funkcję p.o. kierownika Sekcji (...), zaś od 1 lutego 2002r. objęła to stanowisko na stałe. W związku z reorganizacją pozwanego, od 1 kwietnia 2003r. M. M. (1) pracowała jako koordynator sekcji (...) w Zespole (...) w K.. W dniu 1 lipca 2003r. powierzono jej funkcję Kierownika Sekcji (...). W okresie od 1 lipca 2004r. do 30 września 2004r. była oddelegowana do pracy na stanowisku głównego specjalisty, po czym stanowisko to objęła na stałe. W dniu 15 lutego 2006r. M. M. (1) objęła funkcję Kontrolera (...). W 2006r. Naczelnikiem Wydziału (...) w K. i bezpośrednią przełożoną powódki była M. W. (1). Od 15 lutego 2006 r. rozpoczęto w (...) wdrażanie Reformy (...), a także nowego systemu komputerowego (...). W tym okresie atmosfera w Inspektoracie, jak też w wielu innych, a także w Oddziale, była bardzo napięta, albowiem występowały spory kompetencyjne między wydziałami, problemy z zaliczkami na czas polis, a także problemy techniczne nowego systemu komputerowego. Stosunki M. W. (1) z dyrektorem P. Ż. początkowo były bardzo dobre. Od momentu jednak, gdy powódka zaczęła zwracać uwagę na pewne nieprawidłowości w Inspektoracie i informować o tym przełożonego, stosunki pogorszyły się. Dochodziło do kategorycznej wymiany stanowisk oraz emocji po jednej i po drugiej stronie. M. W. (1) przywiązywała bowiem dużą uwagę do procedur i przepisów wewnętrznych, wielokrotnie wskazywała dyrektorowi na błędy w jego działaniu, na bezprawne decyzje i łamanie procedur. W konsekwencji, w sposób zdecydowany sprzeciwiała się wykonywaniu poleceń niezgodnych z prawem wewnętrznym i procedurami obowiązującymi w firmie. Niejednokrotnie żądała wydania polecenia na piśmie, także gdy dotyczyło to jej pracowników. Zdarzało się, że pod jej wpływem dyrektor zmieniał decyzje. Gdy dochodziło do kontaktów osobistych były one poprawne, przynajmniej w obecności innych osób.

W dniach od 25 lipca do 4 sierpnia 2006r. przeprowadzono kontrolę planowaną w (...) S.A. w K.. W wystąpieniu pokontrolnym z 20 grudnia 2006r. wskazano na liczne uchybienia w funkcjonowaniu pionów sprzedaży i obsługi sprzedaży, rażące nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania pionów obsługi sprzedaży, za które odpowiedzialne była J. K. (1) - kontroler techniczny oraz M. W. (1). Ujawnione nieprawidłowości oraz brak możliwości współpracy z dyrektorem Inspektoratu P. Ż. spowodowały, że dyrektor Oddziału w S. podjął decyzję o rozwiązaniu z M. W. (1) stosunku pracy. W związku z powyższym zaszła potrzeba pilnego zatrudnienia innej osoby na stanowisku Naczelnika Wydziału (...). Dyrektor P. Ż. zaproponował, aby to M. M. (1) objęła ww. stanowisko. Miał on dobrą opinię o powódce i uważał, że sprostą obowiązkowi, doceniając jej liczne walory jako pracownika. Małżonek powódki W. M. był znajomym P. Ż. i w początkowym okresie ich znajomości spotykali się towarzysko. W pozwanej spółce od połowy 2005 r. był prowadzony proces reorganizacji tzw. Reforma M.. Polegała ona na wdrożeniu nowego modelu procesów obsługi sprzedaży wprowadzającego rozwiązanie znacząco odbiegające od zasad dotychczas stosowanych. Proces ten trwał przez ponad rok czasu i podlegał licznym nowelizacjom stosownie do ujawnionych potrzeb czy konieczności wdrożenia nowych rozwiązań. Również w tym zakresie powstawała potrzeba rozważenia przygotowania powódki do nowych rozwiązań wykorzystując jej otwartość i inwencję w rozwiązywaniu potencjalnych problemów. W momencie powierzenia stanowiska Naczelnika (...) pracodawca miał również wiedzę, iż powódka uczestniczyła w procesach rekrutacyjnych w okresie rozpoczęcia wdrażania opisanej wcześniej reformy. W dniu 29 września 2006r. M. M. (1) została poddana przesłanemu z Centrali (...) testowi merytorycznemu (kompetencyjnemu), który przeszła pozytywnie (80,2 % poprawnych odpowiedzi). Ponadto, uczestniczyła ona już we wcześniejszym procesie rekrutacyjnym na w/w stanowisko i uzyskała pozytywną opinię komisji rekrutacyjnej, ze wskazaniem pełnej zgodności w obszarze predyspozycji zarządczych oraz częściowej zgodności w obszarze wiedzy merytorycznej. Stąd Centrala (...) (Biuro (...)) wyraziła zgodę na odstąpienie od ogłoszenia rekrutacji wewnętrznej z uwagi na pilną potrzebę obsadzenia tego stanowiska i pozytywną rekomendację dyrektora Inspektoratu. Po zapoznaniu się z dokumentacją M. M. (1), B. K.

i J. M. zdecydowali, aby powierzyć jej to stanowisko na okres próby (3 miesiące), a od 1 stycznia 2007r. objęła to stanowisko na stałe. W tym czasie dodatkowo na polecenie Dyrektora Oddziału (...) lub bezpośredniego przełożonego była zobowiązana do zastępowania czasowo nieobecnego pracownika lub wykonywania doraźnie zleconych prac. Zgodnie ze strukturą organizacyjną Oddziału (...) S.A. w S., bezpośrednio podlegała ona Dyrektorowi Inspektoratu w K. P. Ż.. Merytoryczną kontrolę nad M. M. (1) pełnił zaś Dyrektor (...) w Oddziale w S. J. M.. Wynagrodzenie powódki liczone do ekwiwalentu za urlop wyniosło 6.083,90 zł średnio ok. 4.800 zł brutto. W grudniu 2006r. dyrektorem Oddziału (...) w S. został M. P., który miał wiedzę o złej atmosferze pracy między pracownikami w całym Oddziale. Było to spowodowane słabym przebiegiem informacji. Była też sprawa poruszana przez związki zawodowe jak i pracowników Oddziału tj. sprawa Inspektoratu w K. w kontekście stylu zarządzania P. Ż.. Jednostka wyniki miała dobre, jednak stosunki w pracy były nieakceptowalne.

Informacje o złej atmosferze w Inspektoracie w K. M. P. uzyskał m.in. od A. C., M. K. (1) oraz J. M. (1) i R. S. (1). Sama M. M. (1), w trakcie rekrutacji, jeszcze przed objęciem stanowiska Naczelnika, na spotkaniu z dyrektorami poinformowana została, że jej głównym celem ma być kontrola i przestrzeganie procedur. Było to związane z faktem, że kilka miesięcy wcześniej jeden z agentów, który nie był należycie kontrolowany, naraził pracodawcę na 160.000,00 zł straty. Ponadto odwołano M. W. dotychczasowego Naczelnika (...) zarzucając brak nadzoru i nieprzestrzeganie praw i procedur.

M. M. (1) objęła funkcję Naczelnika w Wydziale (...) ((...)), który funkcjonował w ówczesnym czasie w niepełnym składzie osobowym – zamiast 13-14 osób było 11-12. Brakowało dwóch specjalistów obsługi sprzedaży oraz dwóch kontrolerów technicznych. Jednocześnie do Wydziału przydzielono zupełnie nowego pracownika, którego należało przyuczać. M. M. (1) starała się aby jej wydział był tak samo wydajny, jakby pracował w pełnym składzie. W tym czasie pracowała ona ponad obowiązujące jej normy pracy, pomimo braku takiego polecenia ze strony pracodawcy. Najpierw współpraca przebiegała bezkonfliktowo, chociaż dyrektor P. Ż. jako przełożony powódki od początku potrafił wyrażać się w niestosowny sposób. Około 6 miesięcy po objęciu funkcji Naczelnika, M. M. (1), gdy ustabilizowała się praca w jej Wydziale, zajęła się stricte swoimi obowiązkami. W kwietniu 2007r. M. M. (1) w trakcie wykonywania swoich obowiązków pracowniczych zauważyła nieprawidłowe naliczanie zniżki pracowniczej w ubezpieczeniu kompleksowym (...), o czym poinformowała w dniu 25 kwietnia 2007r. bezpośredniego przełożonego P. Ż.. W odpowiedzi, w dniu 26 kwietnia 2007r. została wezwana do gabinetu P. Ż. w związku z wiadomością przesłaną do dwóch kierowników sprzedaży w sprawie zniżki pracowniczej w ubezpieczeniu kompleksowym (...), że w Inspektoracie zniżka jest udzielana nieprawidłowo. Dyrektor zapytał ją: „jaki ma cel wysyłając tą wiadomość?”. W odpowiedzi powódka wskazała, że zniżka jest błędnie udzielana, powołując się na wytyczne wewnętrzne firmy. Po ww. wypowiedzi P. Ż. nawymyślał M. M. (1), powiedział, że ten kto wymyślił te wytyczne to „(...)”, a powódka jest taka sama. Przełożony polecił powódce wyczytać się w wytyczne. W odpowiedzi na zarzuty M. M. (1) wskazała, że swoje decyzje konsultowała z panem W. T. z Oddziału. P. Ż. odpowiedział, że T. to „(...) dla niego znaczy” i że zaraz dzwoni w tej sprawie do dyrektora J. M. (1). W trakcie ww. rozmowy dyrektor zrobił się czerwony, machał rękami, nie panował nad sobą, nerwowo chodził po pokoju i kazał wyjść powódce ze swojego gabinetu. Powódka po tej rozmowie rozplakała się. Od tego czasu, tj. kwietnia 2007r. zaczął on inaczej zachowywać się wobec powódki, choć ostatecznie zarzut M. M. (1) co do nieprawidłowości w pracy agentów okazał się słuszny, co potwierdził Oddział w S.. Powódka informowała dyrektora o każdej sytuacji, gdy widziała jakies nieprawidłowości w działaniu jej pracowników, bądź nieprzestrzeganie procedur (wytycznych) . W dniu 29 czerwca 2007r. dyrektor wezwał powódkę do siebie zarzucając jej, że bezpodstawnie wymaga od podmiotów sprzedaży – agentów, by „flagowali polisy”. W odpowiedzi powódka powołała się na wytyczne, które uzasadniały te wymagania. Niestety ww. wyjaśnienia nie znalazły zrozumienia u dyrektora, pomimo że powódka wskazała, że w 250 polisach są błędy. Po kilku godzinach w tym samym dniu, o godz. 14, dyrektor wezwał ponownie M. M. (1) do siebie nakazując, aby ujawnione błędy zostały poprawione jeszcze w tym samym miesiącu (błąd leżał po stronie(...)). W odpowiedzi na ww. polecenie powódka wskazała, że wobec ilości pracy umowy mogą zostać poprawione ale dopiero w miesiącu lipcu 2007r. W związku z tym P. Ż. wydał polecenie J. C., pracownikowi podległemu M. M. (1), by udostępniła swoje hasło do systemu informatycznego innemu pracownikowi L. M., by to ona mogła poprawić błędy. M. M. (1) wskazała dyrektorowi, że za udostępnienie hasła innym grozi pracownikom zwolnienie dyscyplinarne. W związku z powyższym nie wyraziła ona zgody, aby podległy

jej pracownik złamał ww. procedurę i udostępnił hasło. W tym celu M. M. (1) zadzwoniła do dyrektora J. M. (1) do Oddziału w S.. Dyrektor P. Ż. zignorował argumenty M. M. (1) dotyczące naruszenia procedury, a wręcz przeciwnie, zarzucił powódce, że jest „nadgorliwa i nie jest elastyczna, że nie ma charakteru i brak jej umiejętności miękkich”. Ostatecznie polisy poprawił A. F., choć nie dostał takiego formalnego polecenia. Kolejnym zdarzeniem, które umocniło konflikt pomiędzy M. M. (1) a P. Ż. była rozmowa w dniu 9 lipca 2007r., w toku której dyrektor zarzucił powódce, że wykazała ona „całą prawdę” w monitoringu rozliczeń. Dyrektor wyraził niezadowolenie, że M. M. (1) wykazała pracownika (...), który w wyznaczonym przez Oddział terminie nie rozliczył wystawionych polis. Dyrektor powiedział jej, że „liczy na dobrą wolę i na to, że się to więcej nie powtórzy, czyli że nigdy więcej nie wykaże prawdy w monitoringu przesyłanym do Oddziału”. Wielokrotnie w trakcie współpracy Dyrektor Ż. wydawał powódce polecenia, które nie należały do jej obowiązków, a jej merytoryczne uwagi zbywał poniżającymi sformułowaniami. M. M. (1) w dniu 10 lipca 2007r. otrzymała monit z Wydziału (...) w sprawie polisy nr (...), celem wystąpienia przeciwko dłużnikowi na drogę sądową. W rozmowie z dyrektorem P. Ż. oświadczyła, że nie jest w stanie odnaleźć tej polisy, gdyż jest ona w archiwum w G., a w archiwum jest bałagan, dokumenty są zrzucane w workach w 2 pokojach, postawione jeden na drugim. Dyrektor zdecydował jednak, by pracownicy podlegli M. M. (1) „ruszyli (...) i znaleźli polisy w archiwum”. Ponadto dodał, że to nie powódka „decyduje, kto za co będzie odpowiadał, ma się brać do roboty bo od tego jest”. Dalej nakazał powódce, aby wydała swoim pracownikom polecenie, że mają obsługiwać archiwum. Kiedy odmówiła, dyrektor P. Ż. wydał jej podniesionym głosem, w obecności jej podwładnych, polecenie, że ma zająć się obsługą archiwum. Eskalacja konfliktu nastąpiła w związku z ujawnieniem przez M. M. (1), w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych, kolejnych nieprawidłowości w działaniu brata dyrektora P. Ż. – A. Ż., (wcześniej ujawniła je M. W.) agenta ubezpieczeniowego podlegającego pod Inspektorat w K.. W dniu 5 stycznia 2007r. przyszedł do Centrum (...) w K. klient z polisą OC z dnia 23 grudnia 2005r., w celu opłacenia składki za OC komunikacyjne na samochód. W systemie komputerowym jednostki, nie można było odszukać tej polisy, zatem klient dostarczył ww. polisę, wystawioną przez agenta A. Ż.. Okazało się, że w przedmiotowej sprawie doszło do naruszenia określonej w Inspektoracie procedury, albowiem polisa nie została rozliczona przez agenta. W magazynie druków widniała jako zlikwidowana. Niezwłocznie po uzyskaniu powyższej informacji, M. M. (1) w ramach pełnionych przez siebie obowiązków zleciła wyjaśnienie sprawy. W wyniku podjętych działań, przeprowadzona została wewnętrzna kontrola w Inspektoracie w dniu 11 lipca 2007r. Ww. nieprawidłowości zostały potwierdzone w protokole kontroli, przeprowadzonej przez W. T.. Z treści protokołu wynikało, że polisa nr (...), która została zawarta przez agenta A. Ż. nie została w ogóle zaewidencjonowana. Z informacji uzyskanych od pracownika pionu administracji wynikało, że dokument polisy został zlikwidowany w dniu 10 maja 2006r. przez komisję, a następnie oznaczony jako zlikwidowany w systemie I. przez L. M.. Likwidacja miała nastąpić ze względu na nieaktualną pieczętkę nagłówkową (tj. Inspektorat G.). Jednakże z kontroli przeprowadzonej w dniu 11 lipca 2007r. wynika, że wyjaśnienia dotyczące zlikwidowania przedmiotowej polisy składane na skutek wykrycia tych nieprawidłowości zarówno przez A. Ż. jak i L. M. są sprzeczne z posiadanym obrazem polisy wystawionej klientowi J. K. (2). Ponadto stwierdzono, że żadna z polis wystawionych przez agentów pracujących na rzecz Inspektoratu w G. nie posiadała zmienionej pieczętki. Natomiast do komisji likwidacyjnej druków ścisłego zarachowania dyrektor P. Ż. powołał m.in. W. P., która w tym czasie przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Ponadto kontrola wykazała, że dyrektor P. Ż. powierzył obowiązek prowadzenia magazynu druków ścisłego zarachowania osobie, której zgodnie z przepisami wewnętrznymi obowiązek taki nie mógł zostać powierzony. O sytuacji związanej z zaginięciem polisy informowany był dyrektor M. P. i była to jedna z przyczyn odwołania P. Ż. ze stanowiska. W odpowiedzi na pozew w sprawie z powództwa P. Ż. o przywrócenie do pracy, pracodawca podniósł, iż P. Ż. mógł przygotowywać dokumenty związane z likwidacją druków ścisłego zarachowania post factum, a tym samym utracił do niego zaufanie. Wykryte przez powódkę nieprawidłowości i zalecenia dotyczące wyjaśnienia kwestii związanej z polisą, przygotowaną przez agenta A. Ż. odebrane zostały przez P. Ż., jako bezpośredni atak powódki wymierzony przeciwko jego osobie. Dodatkowo w dniu przeprowadzanej kontroli, tj. 11 lipca 2007r., Dyrektor P. Ż. wezwał powódkę do swojego gabinetu informując ją, że zostanie przeprowadzona kontrola Wydziału (...)z Oddziału w S.. W trakcie rozmowy dyrektor zapytał powódkę o dalszą ich współpracę, przy czym spytał ją „czyim jest człowiekiem” a ponadto powiedział M. M. (1), że „jest problemem” i, że „nie umie być dyplomatą i żeby zapamiętała jego słowa, że dyplomacja to umiejętność mówienia spier(...)”. W konsekwencji, dyrektor Ż. zobowiązał M. M. (1) do informowania go o każdej czynności związanej z działalnością pionu obsługi, w tym o celach, intencjach i wynikach tych działań. W kwestii tej wystosował do niej wiadomość e-mail. Po otrzymaniu maila, M. M. (1) zwróciła się do

swojego przełożonego merytorycznego w S. J. M. (1) o radę i wyjaśnienie jak, mając na uwadze wytyczne Pana Ż., ma się zachować w sytuacji kontroli i żądania przez kontrolujących okazania dokumentów, których dyrektor P. Ż. nie zaakceptowałby do okazania. Już w czerwcu 2007r. powódka informowała dyrektora J. M. (1) o zachowaniu dyrektora P. Ż.. Powódka informowała pozwanego o stosowanych wobec niej działaniach, podejmowanych przez bezpośredniego przełożonego, a w szczególności o tym, że ją straszy, upokarza i używa wulgaryzmów. Dodatkowo dyrektor P. Ż. wielokrotnie czynił w wiadomościach mail adresowanych do powódki uwagi pod kątem jej możliwości percepcyjnych. Niektórzy pracownicy m.in. J. C., P. F. (1), B. S. (1) zauważyli różnice w relacjach pomiędzy M. M. (1) a dyrektorem P. Ż., np. wskazywali na istniejący konflikt i obcesowy sposób zwracania się P. Ż. do powódki. Zdarzało się, że zdenerwowana M. M. (1) dzwoniła do innych osób, aby wyzalić się, w trakcie rozmów płakała opowiadając o kolejnym zachowaniu P. Ż.. Czyniła tak wobec M. W. (1) i A. C., raz uczyniła tak również wobec B. I.. O samym, w jej ocenie niewłaściwym, zachowaniu P. Ż. sygnalizowała także B. Z. (1) i J. M. (1). Jednocześnie nie informowała swoich podwładnym o jej relacjach z P. Ż., a nawet starała się ukryć swoje problemy. Po burzliwych rozmowach z przełożonym niejednokrotnie płakała, zamykała się w swoim pokoju, ukrywała swoje emocje przed pracownikami, bo była zażenowana reakcją przełożonego i przy tym nie chciała, aby jej „słabości” rzutowały na pracę Wydziału. Niektórzy pracownicy, w tym M. D., J. S., B. I., A. S. (1), A. C., A. F., T. W., R. M., tylko z przekazu innych osób wiedzieli o konflikcie M. M. (1) z dyrektorem P. Ż.. Powódka wśród współpracowników uważana była za osobę bardzo kompetentną i skłoną do pomocy innym. Jednocześnie była przełożonym wymagającym od swoich podwładnych efektywnej pracy. W razie konieczności wykonania dodatkowych obowiązków pracowała ze swoimi współpracownikami, wykonując pracę po godzinach i w weekendy. W związku z tym, że powódka bardzo skrupulatnie wprowadzała błędy z polis do systemu (...), co miało wpływ na mniejsze prowizje agentów, doszło w dniu 31 lipca 2007r. do spotkania w G. kilku pracowników z dyrektorem P. Ż.. W trakcie tego spotkania padła propozycja, aby powódkę odwołać z zajmowanego stanowiska i w tym celu miało być sporządzone pismo, niekorzystne w swej treści dla powódki. Ostatecznie spotkanie to nie miało dalszych konsekwencji. Dyrektor P. Ż. wśród swoich pracowników miał skrajne opinie. Jedni uważali go za wymagającego oraz impulsywnego, inni za spokojnego i rzeczowego. W dniu 9 sierpnia 2007r. Dyrektor P. Ż. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, w której jako przyczyny wskazano: niewłaściwe zarządzanie kierowanym przez niego Inspektorem, brak należytego nadzoru nad obszarem obsługi sprzedaży i siecią sprzedaży oraz nad prawidłową gospodarką drukami ścisłego zarachowania, jak i nad stanem archiwum, niewłaściwe zarządzanie jednostką oraz podległymi pracownikami, a w szczególności wskazano tworzenie złej atmosfery pracy, upokarzanie pracowników i zaostrzenie konfliktów ze współpracownikami. P. Ż. odwołał się od powyższej decyzji pracodawcy do Sądu Rejonowego w Gryficach, domagając się przywrócenia do pracy (sygn. akt IV P 74/07 Sądu Rejonowego w Gryficach). Z inicjatywy pracodawcy, jako świadkowie zeznawały M. M. (1) i M. W. (1). Treść ich zeznań była niekorzystna dla P. Ż.. Pomiędzy P. Ż. a pozwanym pracodawcą doszło do zawarcia pozasądowej ugody. W konsekwencji P. Ż. cofnął pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczenia. W dniu 10 sierpnia 2007r. M. M. (1) otrzymała 2 pełnomocnictwa do działania w imieniu (...) S.A. i zastępowania dyrektora Inspektoratu. W dniu 3 września 2007r. na stanowisko p.o. (...) S.A. w K. powołano M. W. (1), która otrzymała odrębne pełnomocnictwa do działania w imieniu pozwanego pracodawcy. W trakcie, gdy funkcję (...) S.A. w K. pełniła M. W. (1) nie było zastrzeżeń do pracy M. M. (1). Co więcej, we wrześniu 2007r. M. W. (1) wstawiła powódkę do „rezerwy kadrowej”. Ówczesna dyrektor Inspektoratu bardzo wysoko oceniała kulturę zachowania i kompetencje powódki, współpraca układała się bardzo dobrze, rzeczowo i bezkonfliktowo. Inspektorat w K. zamknął rok 2007 z bardzo dobrym wynikiem, co zostało potwierdzone wynikiem badania (...), przeprowadzonym w październiku i listopadzie 2007, z którego to badania wynikało, że (...) S.A. Oddział S. osiągnął najlepszy wynik w bezpośredniej obsłudze klienta, przy czym Inspektorat K. uplasował się na czwartym miejscu w Oddziale. Prowadzone kontrole w Inspektoracie w K. wykazywały również pewne nieprawidłowości i błędy M. M. (1) oraz podległych jej pracowników, jednak nie były one rażące ani w nadmiernej ilości. W celu ich wyeliminowania wdrażane były zalecenia pokontrolne.

Ponadto, w dniu 10 grudnia 2007r. pracodawca zorganizował dla wszystkich pracowników Oddziału szkolenie na temat (...) W styczniu 2008r. do Inspektoratu w K. przyjechali R. S. (1) z dyrektorem B. K., aby poinformować pracowników, że na stanowisko Dyrektora Inspektoratu przywrócony zostanie P. Ż.. R. S. (1) wskazała, że wówczas p. M. poprosiła ją do pokoju i zasygnalizowała, że źle się czuje, płakała i mówiła, że ona tego nie rozumie, że znowu wraca klika. Mówiła że źle się poczuła z uwagi na powrót p. Ż.. Z dniem 8 stycznia 2008r. P. Ż. ponownie objął

funkcję (...) S.A. w K.. Po przywróceniu P. Ż. do pracy, w styczniu 2008r. przypadkiem spotkał się on z W. M., który spytał go o przyczynę niewłaściwego traktowania jego żony. P. Ż. powiedział tylko: „ty jak mnie dołowali to nawet do mnie nie zadzwoniłeś” oraz, że aby „pracować w tej firmie to nie wystarczy mieć najlepsze wyniki w Polsce i ja ci to udowodnię”. W. M. zrozumiał te słowa, że będą chcieli go zwolnić z pracy, gdyż „Ż. był w stosunkach koleżeńskich z K. i S. - była to republika koleśi”. Po powrocie do pracy w styczniu 2008r. P. Ż. przestał odzywać się do M. M. (1), nie witał się z nią, stosunki służbowe były bardzo oficjalne, ograniczały się do korespondencji e-mailowej. W dniu 22 stycznia 2008r. M. M. (1) skierowała prośbę do pracownika administracji, by zabezpieczył samochód służbowy na dzień 25 stycznia 2008r., na jej wyjazd służbowy do jednostki w K.. Dzień później tj. dnia 23 stycznia 2008r. ten sam pracownik administracji wysłał do wszystkich pracowników maila z informacją o nowej procedurze wprowadzonej przez dyrektora P. Ż., dotyczącej zasad wyjazdów służbowych. Zgodnie z nimi, każdy pracownik zobowiązany był najpóźniej na tydzień przed planowanym wyjazdem złożyć wniosek i uzyskać akceptację Dyrektora Inspektoratu. Od tego dnia była to procedura obowiązująca wszystkich pracowników. Powódka musiała wdrożyć tę procedurę, aby otrzymać samochód służbowy. Powódka po raz kolejny zwróciła się o udzielenie pomocy w swojej sprawie do J. M. (1), gdyż w terminie krótszym niż 7 dni od dnia wprowadzenia nowej procedury dot. samochodów służbowych, miała ona kolejne wyjazdy służbowe. W dniu 16 stycznia 2008r. poinformowano mailowo osoby, które miały w niej uczestniczyć, o planowanej na dzień 28 i 29 stycznia 2008r. naradzie pionowej, która podsumowywała cztery kwartały roku 2007. Mail ten został skierowany do wszystkich uczestników tej narady za wyjątkiem powódki, mimo że na liście uczestników narady załączonej do przedmiotowego maila widniało nazwisko powódki. W mailu tym proszono również wszystkich uczestników o zgłaszanie tematów oraz czasu prezentacji i forum słuchaczy do dnia 18 stycznia 2008r. M. M. (1) po powzięciu informacji w dniu 24 stycznia 2008r. o przedmiotowej naradzie pionowej, natychmiast zwróciła się do P. Ż. o wyrażenie zgody na uczestniczenie w naradzie, przy czym poprosiła również o przesłanie harmonogramu narady na dzień 28 stycznia 2008r. Do dnia dzisiejszego harmonogramu tego nie otrzymała. Podobna sytuacja miała miejsce w związku z naradą podsumowującą realizację celów za 2007 rok, która odbyła się w dniu 1 lutego 2008r. W dniu 25 stycznia 2008r. wysłano do wszystkich pracowników maila z harmonogramem spotkania, przy czym M. M. (1) nie została ujęta w adresach mailowych (w tym jej stanowisko), jak również nie uwzględniono omówienia wyników podległego jej Wydziału. Dodatkowo dyrektor wysłał dnia 30 stycznia 2008r. zaproszenie do (...) S.A. w K., w którym to zaproszeniu również M. M. (1) nie została ujęta w harmonogramie spotkania. Ponadto P. Ż. nie poinformował jej, iż na ww. spotkaniu nastąpi pożegnanie R. B. (Specjalisty (...)w Wydziale przez nią zarządzanym), która kilka dni wcześniej przesłała wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka nie została również poinformowana o terminie i trybie rozwiązania stosunku pracy z ww. W dniu 30 stycznia 2008r. dyrektor Ż. otrzymał od Dyrektora J. M. (1) szczegółowe wyniki badania w czwartym kwartale 2007r. z którego wynikało, iż kierowany przez powódkę wydział uzyskał najwyższy wynik w jednym z zadań - tj. badania telefonicznego jakości obsługi. W tym zakresie M. M. (1) szkoliła podległych jej pracowników w listopadzie 2007r., ona sama przed rozpoczęciem szkoleń, uczestniczyła w wielogodzinnych warsztatach zorganizowanych przez Centralę (...). Mailem z dnia 30 stycznia 2008r., skierowanym do wszystkich pracowników wydziału powódki, za wyjątkiem M. M. (1), Dyrektor P. Ż. pogratulował wszystkim pracownikom profesjonalizmu, a pani T. W., którą między innymi szkoliła powódka, podziękował w szczególny sposób pisząc: „Pani T. - OGROMNY SZACUNEK!!!”. Już kilka dni po przywróceniu do pracy, P. Ż. napisał wniosek o zwolnienie powódki z pracy. Jednym z elementów decydujących o jej zwolnieniu była treść jej zeznań przed Sądem Rejonowym w Gryficach. W jego ocenie, gdyby M. M. (1) nie szkalowała go w procesie wobec przełożonych i współpracowników to dałby on jej kolejną szansę na przyswojenie wiedzy merytorycznej a tak uznał, że nie jest możliwa ich dalsza współpraca. Oficjalne pismo z wnioskiem o odwołanie M. M. (1) ze stanowiska (...) S.A. w K. wpłynęło do (...) S.A. B. K. w styczniu 2008r., który przedstawił je następnie m.in. J. M. (2). Zgodnie z jego treścią, w nawiązaniu do wcześniej przeprowadzonych rozmów poinformował on B. K., iż nie widzi możliwości dalszej współpracy z M. M. (1) i zawniósł on o odwołanie jej ze stanowiska. Jako podstawową przyczynę uzasadniającą złożony wniosek wskazał niewłaściwe zarządzanie kierowanym (...) Inspektoratu w K., a w szczególności polegające na tworzeniu złej atmosfery w pracy, upokarzaniu pracowników oraz zaostrzaniu konfliktów w pracy. Podniósł on, że powódka wielokrotnie ignorowała i lekceważyła jego polecenia służbowe, których realizacja miała ogromny wpływ na efektywność pracy jednostki w różnych obszarach. Kolejnym zarzutem w ocenie pracy powódki było przekraczanie kompetencji. Oprócz wyżej wymienionych zarzutów P. Ż. zaznaczył również, iż kontrole funkcjonalne (...) S.A. w S. wykazały liczne uchybienia w procesach realizowanych

przez (...) w K., wskazując na brak należytego nadzoru w zakresie pracy podległych pracowników. P. Ż. wskazał, że ogniskiem zapalnym wszelkich nieporozumień w kierowanej przez niego jednostce, w jego ocenie, był styl zarządzania, formy komunikacji, błędna ocena stanów faktycznych, błędna interpretacja intencji zmian organizacji pracy, a także konfliktowy charakter i duża odporność na wszelkie próby wypracowania porozumienia z współpracownikami M. M. (1). Powołał się również na liczne skargi od szerokiej grupy pracowników, które w jego ocenie wydają się potwierdzać tezę, jakoby istniał poważny problem w zakresie funkcjonowania M. M. (1) w zespole. Zauważył, że organizowane przez niego spotkania celem likwidowania konfliktów przynosiły krótkotrwały efekt, gdyż w jego ocenie, ze strony powódki brak było jakiegokolwiek woli do respektowania wcześniej wypracowanych wspólnych ustaleń. Zaakcentował, że cechą charakterystyczną ciągłych ww. narzekań były pretensje nie tylko dotyczące błędnych merytorycznych decyzji, ale przede wszystkim formy komunikacji Naczelnika (...), które zawsze nosiły znamiona upokorzenia. Przypadki wyjścia roztrzęsionych pracowników (...) po spotkaniu z Naczelnikiem, łzy w oczach pracowników administracji, urażenie agentów nie były incydentalne. Oświadczył, że łatwość wywoływania konfliktów, a także decyzje nie przynoszące zamierzonych efektów, dyskwalifikowały M. M. (1) z zajmowanego stanowiska. Nie wystąpił on jednak z wnioskiem do Dyrektora Oddziału w S. o dokonanie zmian kadrowych a podjął kolejną próbę przekonania powódki do zmiany stylu funkcjonowania w zespole. Stwierdził jednak, iż w jego ocenie, wszelkie wskazane czynności nie przyniosły efektów. Wszystkie uwagi, sugestie kierowane przez P. Ż. odbierane były jako osobisty atak na powódkę, wbrew intencjom. Co więcej, decyzje M. M. (1) wykraczające poza kompetencje (wydawanie poleceń pracownikom zespołom sprzedaży, księgowości, administracji, obniżanie roli Dyrektora Inspektoratu, informowanie pracowników (...), iż Dyrektor Inspektoratu jest jedynie współpracownikiem o marginalnym znaczeniu dla (...) a bezpośrednim przełożonym jest Dyrektor (...) Oddziału, umniejszenie dotychczasowych efektów pracy Inspektoratu, lekceważenie i nie wykonywanie poleceń Dyrektora Inspektoratu) prowadziły do powstawania atmosfery wykluczającej efektywną pracę jednostki. W ocenie P. Ż., M. M. (1) była kierownikiem konfliktowym, apodyktycznym, wprowadzającym w kierowanej przez niego jednostce złą atmosferę pracy, co znajdowało odzwierciedlenie w osiągniętych przez Inspektorat wynikach w wielu obszarach. Co więcej M. M. (1) używała do współpracowników w tym i do jego osoby, określeń upokarzających, pozbawionych szacunku, godzących w poczucie wartości. Powódka udała się do Państwowej Inspekcji Pracy w K. na dyżur, telefonowała do Oddziału PIP K. oraz przejrzała strony internetowe tej instytucji, gdzie dowiedziała się, że powinna sama gromadzić jakieś materiały przeciwko pracodawcy, gdyż zatrudnieni pracownicy z reguły nie chcą zeznawać w sprawach byłych współpracowników. Dowiedziała się również, że nagranie jest skuteczną formą obrony, stąd zdecydowała się zakupić dyktafon i nagrać rozmowę. Powódka pomimo kilkakrotnych telefonicznych prób uzyskania informacji o treści pisma od J. M. (1), faktycznie zapoznała się z nim dopiero na spotkaniu w dniu 12 lutego 2008r. Rozmowę, która odbyła się w budynku Inspektoratu, powódka nagrała bez wiedzy i zgody J. M.. Powódkę i J. M. łączyły tylko stosunki służbowe. Nie utrzymywali kontaktów towarzyskich, ani relacji intymnych. W trakcie rozmowy, którą M. M. (1) zarejestrowała na dyktafonie, J. M. opisał sytuację powódki jako pracownika m.in. wskazując na niemożność w jego ocenie współpracy powódki z P. Ż. z uwagi na jego osobistą niechęć do M. M. (1). O treści nagranej rozmowy M. M. (1) poinformowała A. C.. Płacząc mówiła, że odbyła rozmowę z dyrektorem M., który powiedział jej, że mimo że nie ma przyczyn merytorycznych aby ją zwolnić to i tak będzie musiał to zrobić, bo dostanie takie polecenie. W dniu 15 lutego 2008r., po zapoznaniu się z pismem pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia M. M. (1) umowy o pracę, Zarząd (...) (...) (...) S.A. nie wyraził zgody na wypowiedzenie umowy o pracę wskazując m.in., że „powódka objęta jest szczególną ochroną wynikającą z ustawy o związkach zawodowych”. Od czasu ww. rozmowy, dyrektor J. M. przyjął bierną postawę wobec zachowań P. Ż. w odniesieniu do M. M. (1) i odmówił pomimo jej prośby, skontaktowania jej w sprawie mobbingu z dyrektorem B. K., jak również odmówił pośredniczenia w powiadomieniu Centrali (...) wskazując, że powódka może to uczynić indywidualnie. Sytuacja w pracy zaczęła przekładać się na atmosferę panującą w rodzinie M. M. (1) oraz na jej stan zdrowia. Już w maju - czerwcu 2007r. zaczęła przyjmować zioła uspakajające a później tabletki. Po powrocie P. Ż. do pracy w styczniu 2008r., M. M. (1) miała problemy ze snem, zaczęła być konfliktowa wobec członków własnej rodziny. Prowadziła z mężem kłótnie z błahego powodu jak np. głośność telewizora. Przestała mieć ochotę na zabawę z dziećmi, zdarzało się, że krzyczała na nie, nie mając ku temu powodu. Miała miejsce również sytuacja, że zapomniała odebrać dziecko z przedszkola. Cały czas M. M. (1) była podenerwowana, ale wciąż milczała i nikomu nie mówiła o swojej sytuacji w pracy. Odczuwała bóle brzucha, miała wymioty, problemy z łaknieniem, bóle serca. Będąc na zwolnieniu lekarskim odczuwała lęk odbierania telefonów z zakładu pracy, wszystko co było związane z zakładem pracy wzbudzało u niej lęk i strach. W dniu 9 stycznia 2008r.

zgłosiła się do lekarza rodzinnego i otrzymała leki uspokajające oraz nasenne. Jednocześnie rozpoczęła leczenie u lekarza chorób wewnętrznych, gdzie w wywiadzie podawała stresogenne warunki pracy jako przyczynę swoich dolegliwości. Lekarz stwierdził u niej żywą perystaltykę jelit oraz nadwrażliwość powłok brzusznych, bez objawów otrzewnowych, które wykluczają schorzenia organiczne. Były to zaburzenia, które nie miały istotnego wpływu na ogólny stan zdrowia, aczkolwiek wpływały na komfort codziennego życia. M. M. (1) otrzymała zwolnienie lekarskie z tego powodu na kilka dni oraz stosowne leki. Z uwagi na to, że dolegliwości te utrzymywały się lekarz internista zalecił konsultację psychiatryczną jako bardziej prawidłową drogę do rozpoznania schorzenia i pomocy w leczeniu. Od 28 stycznia 2008r. zaczęła leczyć się psychiatrycznie. Bezpośrednio przed zwolnieniem lekarskim, na które udała się w lutym 2008r. powódka zaczęła się izolować, zamykając swój pokój w czasie pracy, co było odosobnioną praktyką w Inspektoracie. Będąc obecną w pracy w lutym w 2008r. M. M. (1), zadania premiowe na ten miesiąc otrzymała dopiero w dniu 6 lutego 2008r. Zgodnie zaś z zasadami premiowania, pracownicy zadania premiowe otrzymywali najpóźniej na koniec poprzedniego miesiąca. Pracownik podpisywał otrzymane zadanie premiowe i odsyłał do kierownika lub dyrektora. Zadanie premiowe powódki otrzymała do wiadomości również J. J. (2) i A. C., natomiast M. M. (1) nie otrzymała do wiadomości zadań premiowych tychże pracowników. Do premii uznaniowej zaliczono zadanie nr 3-6. Zadanie nr 3 mogło zostać przez nią wykonane po szkoleniu w dniach 20-22 lutego 2008r. Zadanie nr 4 – wskaźniki jakości, zostały osiągnięte. Zadanie nr 5 – raport nie działał z uwagi na brak funkcjonalności systemu informatycznego. Zadanie nr 6 – zostało wykonane w całości. W konsekwencji w miesiącu lutym 2008r. M. M. (1) otrzymała premię regulaminową, nie otrzymała zaś premii uznaniowej w wysokości 232 zł netto (500 zł brutto). Żadnemu innemu pracownikowi podlegającemu powódce premia nie została zabrana. Powódka planowała odbyć studia podyplomowe na Akademii (...) w P., na kierunku zgodnym z jej profilem zawodowym. Czesne za studia wynosiło 4.500,00 zł. M. M. (1) skompletowała dokumenty potrzebne do rekrutacji. Z uwagi jednak na swój stan zdrowia i sytuację w pracy, nie podjęła ona kształcenia i nie poniosła żadnych kosztów finansowych z tym związanych. Powódka nie ubiegała się o dofinansowanie planowanego doksztalcenia, ani też nie poinformowała pracodawcy o zamiarze podjęcia studiów podyplomowych. W trakcie, gdy M. M. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim, w dniu 31 marca 2008r. została pozbawiona adresu mailowego i wykreślono ją z bazy mailowej Inspektoratu, jak również nie widniała w wykazie naczelników. Była to odosobniona praktyka, gdyż w trakcie, gdy na zwolnieniu lekarskim przebywała m.in. B. S. (2) i L. M., posiadały one uprawnienia do korzystania z systemu w Inspektoracie i były w wykazie pracowników bazy mailowej pozwanego. W swym kalendarzu M. M. (1) zanotowała, że rozmawiała z informatykiem J. K. (3) z Oddziału w S., który poinformował ją, że Dyrektor P. Ż. w dniu 27 marca 2008r. wystąpił o odebranie jej wszelkich uprawnień do systemów informatycznych. Od 1 kwietnia 2008r. wszyscy naczelnicy Oddziału (...) w S. otrzymali podwyżki wynagrodzenia w wysokości ok. 500 zł brutto. Powódka jako jedyny naczelnik została tej podwyżki pozbawiona. W tej sprawie otrzymała telefonicznie informację od dyrektora J. M. (1). Dowiedziała się, że dyrektor Ż. nie wskazał jej jako osoby, co do której wnioskuje o podwyżkę wynagrodzenia. W tym czasie powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. M. M. (1), z własnej inicjatywy, w dniu 17 lutego 2008r. napisała list do Prezesa (...), na który nigdy nie otrzymała odpowiedzi, w którym powiadomiła go o stosowanych wobec niej praktykach mobbingowych przełożonego oraz stosunkach panujących w Inspektoracie. W dniach 13 lutego - 15 lutego 2008r. przeprowadzono w (...) S.A. w K. kontrolę doraźną przez Biuro (...), której tematem było funkcjonowanie jednostki, ze szczególnym uwzględnieniem polityki kadrowej. Członkowie Zespołu (...) m.in. przesłuchali pracowników oraz przedstawicieli Związków Zawodowych ze S.. Wskazano, iż istnieją niezgodności w wyjaśnieniach dotyczących nieprawidłowych zachowań dyrektora, jednak nie stwierdzili mobbingu. Po zapoznaniu się z e-mailami złożonymi przez M. M. (1), Komisja stwierdziła, że zawierały one sformułowania obraźliwe i niedopuszczalne w relacjach pracodawcy z pracownikiem, co jednak było wynikiem niedopuszczalnego połączenia sfery prywatnej z zawodową. Również brak rozmów, zdaniem Komisji, nie stanowił prawidłowego rozwiązania napięcia i różnicy zdań między wskazanymi osobami. W lutym i marcu 2008 r. kontrolę przeprowadziła również Państwowa Inspekcja Pracy, która stwierdziła uzasadnione podejrzenie stosowania mobbingu wobec powódki. M. M. (1) w okresie od 19 lutego 2008 r. do 10 lutego 2009 r., tj. do dnia porodu, przebywała na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie pobierała również zasiłek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne. W czasie, w którym powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich, M. W. (1) wniosła powództwo przeciwko (...) S.A. w W. o zapłatę 1.000.000 zł tytułem zadośćuczynienia za stosowanie wobec niej mobbingu, które jednak zostało oddalone zarówno przez Sąd Okręgowy w Koszalinie, jak i przez Sąd Apelacyjny w Szczecinie. W okresie od 10 lutego 2009r. do 29 czerwca 2009r. M. M. (1) przebywała na urlopie macierzyńskim.

Po jego zakończeniu do 10 listopada 2009r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego i urlopu wypoczynkowego. Od sierpnia do grudnia otrzymywała oprócz wynagrodzenia również premię, zgodnie z Regulaminem premiowania, który przewidywał zmniejszenie wysokości premii w zależności od absencji w pracy. M. M. (1) ponownie wróciła do świadczenia pracy počawszy od dnia 3 grudnia 2009r. W związku z nieobecnością M. M. (1) w pracy, A. S. (2) (Naczelnik Wydziału (...)w (...) S.A. w K.) zaczęła pełnić dodatkowo obowiązki Naczelnika Wydziału (...) w (...) S.A. w K.. W związku ze zmianami organizacyjnymi powstał jeden (...) S.A. obejmujący teren dotychczasowych – w K. i K., a dotychczasowe stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane. Została ona przeniesiona do pracy na stanowisku (...)Zlecano jej indywidualnie zadania. W pierwszym okresie pracy powódka ponownie wdrażała się - przypominała sobie procedury, przepisy, zapoznawała z nowymi wzorami polis. W późniejszym okresie wykonywała indywidualnie zlecane jej zadania w zakresie wyjaśniania nadpłat i zaległości. Jako miejsce pracy wskazano jej budynek przy ul. (...) w K. zajmowany przez wydział księgowości a nie w zespole kontrolerów merytorycznych. W drugim budynku, który zajmował Wydział (...), w którym pracowała M. M. (1) wszystkie pokoje były zajęte, a niektóre były w złym stanie technicznym. Jednakże powódka była jedyną osobą ze swojego wydziału, która pracowała w budynku, bez kontaktu ze współpracownikami. Nie umieszczono również tabliczki z jej nazwiskiem na drzwiach pokoju, który zajmowała, mimo że wobec innych pracowników było to stosowane. M. M. (1) na swoją sytuację zwróciła uwagę (...) S.A. w S. A. S. (3), w mailu z dnia 20 stycznia 2010r. W jego treści wskazała, że nie otrzymuje zadań do wykonania, nie posiada zakresu obowiązków, jak również, że czuje się odizolowana od swego wydziału, gdyż jako jedyna zajmuje stanowisko pracy w innym budynku. Powódka otrzymała pisemną odpowiedź od A. S. (3) w dniu 9 lutego 2010r. z której wynikało, że nie widzi on żadnych nieprawidłowości w działaniu przełożonych wobec M. M. (1). 3 grudnia 2009 r. Dyrektor Oddziału A. S. (3) wręczył powódce wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia (upływającego 31 marca 2010r.). Jako przyczynę wypowiedzenia w oświadczeniu tym wskazano brak wolnych etatów i w związku z tym możliwości dalszego zatrudniania w (...) S.A. w K. wywołane zmianami organizacyjnymi, tj. stworzeniem aglomeracji K. - K.. Jako nowe miejsce pracy powódki wskazano (...) S.A. w S.. Ostatniego dnia wypowiedzenia otrzymała ona kolejne wypowiedzenie zmieniające, w którym zaproponowano jej świadczenie pracy w Ł. na niższym stanowisku pracy. W dniu 10 grudnia 2009r. M. M. (1) w pozwie przeciwko (...) S.A. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia przez pozwaną powódce warunków umowy o pracę, doręczonego powódce w dniu 3 grudnia 2009r. Wyrokiem z dnia 9 października 2012r. Sąd Rejonowy w Warszawie w sprawie o sygn. VIII P 1297/09 oddalił powództwo M. M. (1). Wyrok jest nieprawomocny, powódka złożyła apelację. Od marca 2010r. w grupie (...) miały miejsce zwolnienia grupowe, wcześniej uzgodnione ze związkami zawodowymi. Pracodawca przygotował wzór porozumienia, identyczny dla każdego pracownika. W ramach zwolnień grupowych w oddziale zwolniono około 180 osób. W związku z upływającym 31 marca 2010 r. terminem okresu wypowiedzenia przedstawiono powódce trzy propozycje: zatrudnienie w (...) w Ł., rozwiązanie dotychczasowej umowy o pracę za 3-miesięcznym wypowiedzeniem lub rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 15 maja 2010 r. W porozumieniu wskazano, że jest ono zawarte z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w trybie art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz w zgodzie z Porozumieniem Dotyczącym Zwolnień Grupowych. Wskazano, że pozwany wypłaci powódce odprawę w wysokości wskazanej przez ustawę o zwolnieniach grupowych oraz Porozumienie Dotyczące Zwolnień Grupowych oraz wyda świadectwo pracy. Powódka ze swojej strony oświadcza, że rozumie treść porozumienia, nie ma i nie będzie podnosić żadnych roszczeń wobec pozwanego i nie będzie składać odwołań ani nie podejmie czynności prawnych przeciw pozwanemu w związku ze stosunkiem pracy lub jego rozwiązaniem oraz że porozumienie ją satysfakcjonuje i przy jego zawarciu nie pozostaje pod presją. Ostatecznie powódka porozumienie podpisała i ustnie poinformowała, że nie zrzeka się żadnych roszczeń. W dniu 15 maja 2010r. powódka rozwiązała umowę o pracę za porozumieniem stron. Jednocześnie powódka otrzymała odprawę z tytułu zwolnień grupowych. Łącznie otrzymała ona następujące świadczenia: odprawa ustawowa w kwocie 15.750,00 zł oraz odprawa dodatkowa w kwocie 54.600,00 zł. Ze zwolnień grupowych skorzystał również jej mąż, który podpisał tożsame w treści porozumienie. M. M. (1) w wyniku wyżej opisanych działań doznała następującego uszczerbku na zdrowiu:

- powódka funkcjonuje efektywnie w większości aspektów swojej sytuacji życiowej, a problemy, które ujawnia dotyczą specyficznego obszaru. Przyznaje się w nim do nieufności, nadmiernej wrażliwości, podejrzliwości, braku zaufania, trzymaniu się na baczności, co może stanowić ślady po przebytych doświadczeniach w poprzednim miejscu pracy.

- u powódki występują przebyte zaburzenia adaptacyjne o charakterze depresyjnym, połączone ze zmianami w mechanizmach regulacyjnych osobowości, typowymi dla przebiegu reakcji na stres, z dekompensacją. Zaburzenia te pozostają w bezpośrednim związku ze wskazanymi sytuacjami w pracy i negatywnymi zachowaniami przełożonego. Jednak nie można wskazać, które z nich były dla M. M. (1) najbardziej obciążające. Nasiliły się jej tendencje do samokontroli, a wcześniejsza potrzeba dominowania w grupie obecnie jest stłumiona i zastąpiona lękiem przed braniem na siebie odpowiedzialności. Osłabiła się potrzeba osiągnięć i zdobywania uznania w oczach innych, obniżyło się zaufanie powódki do samej siebie, dystansuje się ona od innych ludzi i stara się nie popadać z nimi w konflikty. Zachowania powódki nie wynikały z przeczulenia, a jej konstrukcja osobowościowa nie jest konstrukcją patologiczną. Po przywróceniu do pracy P. Ż. u powódki nastąpiła faza ostrego stresu, a sytuacja w pracy zaczęła przedkładać się na jej życie rodzinne i relacje z dziećmi. Stan ten doprowadził do dekompensacji, co sprowadzało się przede wszystkim do objawów somatycznych ze strony układu pokarmowego.

- rozpoznano u M. M. (1) czynnościowe zaburzenia przewodu pokarmowego związane ze stresem zawodowym w wywiadzie. Istniał związek między stresem, lękiem w pracy, a wskazanymi objawami, zaś stan psychiczny powódki miał duży wpływ na objawy somatyczne. Po zmianie pracy dolegliwości ze strony przewodu pokarmowego ustąpiły. Obecnie ubezpieczona nie wymaga badań diagnostycznych ani leczenia z przyczyn internistycznych.

Na wstępie swych rozważań Sąd Okręgowy zauważył, iż w sprawach o mobbing dowodzenie przez pracownika swoich racji jest niezwykle utrudnione, albowiem wiele sytuacji, które wpisują się w to pojęcie ma miejsce, między osobą mobbingowaną a mobberem, bez udziału świadków. Ofiary mobbingu z uwagi na doznane upokorzenia, szykany, nękanie starają się ukrywać swoje emocje, ogarnięte strachem, a niejednokrotnie wstydem. Decydując się na proces sądowy pracownik musi zgromadzić dowody, (dokumenty, świadków) i wykazać się niezwykle determinacją w dowodzeniu faktów, z których wynikają skutki prawne (art. 6 kc). Sąd Okręgowy zgadzając się ze stanowiskiem prezentowanym przez Sąd Najwyższy wskazał, że z uwagi na specyfikę postępowania w sprawach o mobbing dopuszczalne może być powoływanie się na dowody uzyskane bezprawnie, np. nagrania z rozmów na dyktafonie bez zgody osób nagrywanych. Wynika to z tego, że w niektórych przypadkach zdobycie bezpośrednich, legalnych dowodów jest utrudnione, a wręcz niemożliwe. Powódka w sprawie przedstawiła dowód z nagrania rozmowy, która miała miejsce w K. w dniu 12 lutego 2009 r. między nią a J. M.. Dowód ten w ocenie Sądu Okręgowego miał istotne znaczenie dla oceny wiarygodności twierdzeń powódki, a także zobrazował stosunki panujące między dyrektorem Ż., a Kierownictwem Oddziału w S., ich tło oraz stosunek kierownictwa do powódki. Treść i autentyczność nagrania poddana została ocenie biegłych z zakresu informatyki, a następnie fonoskopii. O ile, w ocenie Sądu pierwszej instancji, opinia biegłego z zakresu fonoskopii okazała się sporządzona prawidłowo, o tyle opinia z zakresu informatyki okazała się bezwartościowa. Biegły informatyk dokonał badania w warunkach domowych dokonując obróbki komputerowej kopii nagrania, co spowodowało wadliwe odczytanie treści i przypisanie jej niewłaściwego kontekstu. W rezultacie doprowadziło to do wadliwych, nieweryfikowalnych wniosków pozostających w sprzeczności z odtworzoną treścią nagrania i zeznaniami powódki i J. M.. Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia i wnioski opinii głównej i uzupełniającej biegłego z zakresu fonoskopii i przyjął je za własne bez potrzeby powtarzania.

Oceniając zeznania świadków Sąd meriti miał na względzie, iż sytuacja zawodowa może mieć wpływ na formę i treść ich wypowiedzi. Powściągliwość niektórych świadków w przedstawianiu rzeczywistych relacji i zachowań przełożonego wynikać mogła z obawy o pracę i konsekwencje od przełożonego. Stąd też ich ocena dokonana została z rezerwą i ostrożnością. Sąd Okręgowy wskazał, iż prawie wszyscy słuchani w sprawie świadkowie, wbrew twierdzeniom P. Ż., mieli dobre zdanie o powódce, czy to jako o przełożonej, czy o współpracowniku oraz o jakości i efektywności jej pracy. Z zeznań podwładnych i współpracowników, jak i przełożonych merytorycznych jawi się obraz powódki jako osoby kompetentnej, profesjonalnej, konkretnej, opanowanej, skrupulatnej, kulturalnej, spokojnej i pomocnej w rozwiązywaniu problemów. Potwierdziło się to także w rysie psychologicznym sporządzonym przez biegłego z zakresu

psychologii. Tylko nieliczni pracownicy negatywnie wypowiadali się o powódce, przyznając, iż byli źli na powódkę, gdyż bardzo skrupulatnie wytykała ona błędy w ewidencjonowanych polisach, co miało wpływ na wynagrodzenie agentów. W ich ocenie była również nadgorliwa w przestrzeganiu procedur, regulacji zakładowych i w kontroli agentów.

Zeznania powódki Sąd Okręgowy ocenił jako spójne i konkretne, a przez to wiarygodne, w sposób wyczerpujący odniosła się do każdego zarzutu i stanowiska strony pozwanej. Jej postawę zaś cechuje konsekwencja, spontaniczność oraz niezwykła determinacja procesowa.

Również zeznania małżonka powódki W. M. Sąd uznał za wiarygodne, logiczne i spójne z całokształtem okoliczności sprawy, mając jednocześnie na względzie, iż jest on bezpośrednio zainteresowany korzystnym rozstrzygnięciem sprawy. Mimo tego starał się on być obiektywny i w toku zeznań wskazywał zarówno okoliczności korzystne dla powódki, jak i te niekorzystne.

Sąd dał wiarę również zeznaniom świadka R. S., która w sposób bezstronny i z powołaniem się na wewnętrzną dokumentację i akty prawne pracodawcy, przedstawiła sposób przeprowadzania rekrutacji na dane stanowiska pracy, wskazała czym była „rezerwa kadrowa”, jakie były zasady premiowania pracowników, przyznawania dofinansowań związanych z podnoszeniem kwalifikacji pracowników oraz okoliczności związane z restrukturyzacją pracodawcy i programem dowolnych odejść pracowników. Przedstawiła również bardzo emocjonalną postawę powódki w momencie, w którym P. Ż. został przywrócony na stanowisko, a przekaz ten był w ocenie Sądu spójny i wzajemnie się uzupełniający z prywatnymi notatkami powódki. Zeznania świadków R. S. i J. M. zostały przez Sąd uznane za zgodne w zakresie okoliczności rozwiązania stosunku pracy oraz treści i intencji stron w zakresie podpisanego porozumienia z 30 marca 2010 r. Zeznania te były zbieżne z tymi złożonymi przez powódkę.

Sąd Okręgowy wskazał, że bezkrytyczny stosunek przełożonych do zachowań P. Ż. spowodował eskalację negatywnych zachowań przełożonego wobec powódki, które objawiły się w styczniu i lutym 2008 r., a następnie były kontynuowane od grudnia 2009 r. i zmierzały do wyizolowania powódki. Zdaniem Sądu był to niewątpliwie kolejny akt mobbingowych praktyk. P. Ż. ignorował powódkę, jeżeli już się z nią kontaktował, to tylko przez innych pracowników.

Przejawu mobbingu ze strony przełożonego zdaniem Sądu Okręgowego nie można się dopatrywać wprost we wszczęciu procedury korzystania z samochodu od 23 stycznia 2008 r. Stanowiło to uprawnienie pracodawcy i niewątpliwie miało to utrudnić powódce szybkie korzystanie ze służbowego samochodu, ale zaskakująca była zbieżność ze staraniami powódki o jego udostępnienie.

Również zarzut braku kwalifikacji i umiejętności powódki na stanowisku Naczelnika (...) okazał się chybiony, gdyż ocena jej umiejętności przez przełożonych merytorycznych, jak również w toku kolejnych audytów była pozytywna, a kierowany przez nią wydział osiągnął bardzo dobre wyniki.

Zarzuty formalne adresowane pod adresem powódki, głównie przez dyrektora P. Ż., w ocenie Sądu Okręgowego nie potwierdziły się i stanowiły swoistą, nieudolną linię obrony. Przełożony powódki eskalował konflikty w celu jej poniżenia, ośmieszenia wobec współpracowników oraz wyizolowania jej z tego środowiska. Sąd pierwszej instancji wskazał, że w zasadzie prawie wszystkie zdarzenia przywołane przez powódkę wraz z zarzutami wpisują się w ciąg uporczywego i długotrwałego nękania w świetle art. 94 § 2 k.p.c.

W zakresie oceny stanu zdrowia związanego z ujawnionym mobbingiem Sąd Okręgowy opierał się na dokumentacji medycznej, zeznaniach lekarzy leczących powódkę, a w szczególności na opiniach i zeznaniach biegłych lekarzy. Sąd uznał, że rozstrój zdrowia opisany w opiniach miał związek z pracą i stosowaniem wobec powódki niedozwolonych zachowań. Sąd stwierdził, iż opinie biegłych wykazały w sposób niewątpliwy jakie schorzenia i dlaczego należy łączyć z mobbingiem w pracy. Pozwana strona podtrzymała swoje zastrzeżenia, zdaniem sądu Okręgowego zresztą nie do końca wyartykułowane i jasne, mimo wyczerpującego odniesienia się biegłych do uwag tej strony.

Sąd pierwszej instancji odniósł się także do zarzutu zgłoszonego w toku procesu przez stronę pozwaną, a mianowicie zarzutu rzeczy ugodzonej z powołaniem się na pkt 8 b porozumienia zawartego przez strony stosunku pracy w dniu 31 marca 2010 r. i ocenił, że jest on chybiony. Sąd wskazał, iż słuszne było przeświadczenie powódki, że podpisując porozumienie dokonuje ona rozliczenia z pracodawcą jedynie w zakresie dotyczącym stosunku pracy oraz, że obejmuje ono jedynie ewentualne roszczenia z tego tytułu. Sąd Okręgowy analizując treść porozumienia w świetle art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. stwierdził, że ani wspomniany pkt. 8b porozumienia, ani pozostała jego część, jak również okoliczności podpisania porozumienia w istocie nie wskazują, aby rzeczywistym, zgodnym zamiarem i intencją stron było objęcie tym porozumieniem również toczących się postępowań sądowych, a w konsekwencji zrzeczenie się przez powódkę dochodzonych w nich roszczeń.

Sąd Okręgowy wskazał, iż ocena merytoryczna roszczeń powódki oparta jest na przepisach art. 93³ § 2 i 1 k.p., dokonując jednocześnie szczegółowej interpretacji zawartego w tych przepisach pojęcia mobbingu wraz z przywołaniem orzecznictwa Sądu Najwyższego. Sąd pierwszej instancji uznał, że stan faktyczny i analiza materiału dowodowego wpisują się w prezentowane w literaturze fazy mobbingu.

Sąd Okręgowy wskazał, że pierwsze incydenty stanowiące przejaw mobbingu miały miejsce w październiku 2006 r. i polegały na obraźliwych sformułowaniach zawartych w mailach. Działania te zintensyfikowały się w marcu – kwietniu 2007 r., gdy powódka zaczęła wskazywać na nieprawidłowości w Inspektoracie, dotyczące sfery pracy, za którą była odpowiedzialna, z jednoczesnym wskazaniem właściwej procedury. Reakcje P. Ż. na uwagi, czy też na odmienne stanowisko odnośnie stosowania procedur oraz ich przestrzegania zostały wykazane w toku postępowania dowodowego zeznaniami świadków i dokumentami. Naganne zachowania przełożonego wobec pracowników, którzy ośmielali się mieć inne zdanie oraz konfliktowanie środowiska pracowniczego były przedstawione w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę P. Ż.. Sąd pierwszej instancji wskazał na okoliczność, że sam pozwany przyznał, iż jego zachowanie wobec powódki po powrocie do pracy w styczniu 2008 r., jak i podjęte działania w celu zwolnienia jej z pracy były konsekwencją jej zeznań w sprawie, albowiem były one nieprawdziwe i szkalujące jego osobę. Nie wyobrażał sobie również dalszej współpracy. W związku z tym w pełni uzasadnione były obawy powódki oraz lęk przed przyszłością, a mimo tego starała się ona pracować jak dotychczas. W całej sytuacji powódka była wspierana od kwietnia 2007 r. przez przełożonego J. M. i to jego informowała osobiście bądź drogą mailową o sytuacji w pracy i istniejącym konflikcie.

W ocenie Sądu Okręgowego przedstawiona przez powódkę chronologia zdarzeń i wpisane w to reakcje (zachowania) przełożonego w okresie od kwietnia do sierpnia 2007 r., a następnie w styczniu i lutym 2008 r. oraz od grudnia 2009 r. do kwietnia 2010 r. wpisują się w definicję mobbingu. Uporczywe i długotrwałe nękanie powódki wywołało u niej stres, lęk, zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poczucie izolacji, a następnie pojawienie się objawów somatycznych: od bólu głowy, biegunki, bólu brzucha, płaczliwości, wymiotów, obniżonego nastroju, kołatania serca po problemy gastryczne - utratę wagi, zmiany skórne, objawy psychiczne, aż po stwierdzone zaburzenia adaptacyjne o obrazie zespołu adaptacyjnego umiarkowanego i konieczność wielomiesięcznego leczenia w trakcie zwolnienia lekarskiego z dala od środowiska wywołującego stres.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że opisywane przez powódkę reakcje na stres ewaluowały wraz z eskalacją negatywnych, patologicznych zachowań przełożonego i aż objawiły się rozstrojem zdrowia. Stan zdrowia powódki i konieczność leczenia wynikały tylko z sytuacji w pracy. Nie wykazano przy tym, aby powódka miała w tym czasie inne problemy zawodowe bądź prywatne oraz by miały one wpływ na jej chorobę. Sytuacja w pracy miała przełożenie także na stosunki w rodzinie i wypełnianie obowiązków rodzicielskich. Powódka nie obnosiła się ze swoimi problemami w pracy, zamykała się w sobie, a po impulsywnych reakcjach przełożonego była roztrzęsiona, zamykała się w pokoju i płakała. Poczucie wstydu i bezradności kazało jej ukrywać zaistniały konflikt z przełożonym wobec podwładnych. Spotęgowanie napięć i szok wywołany przywróceniem przełożonego do pracy i przyzwolenie kierownictwa Oddziału na patologiczne zachowania dyrektora Inspektoratu oraz ujawnione próby zwolnienia powódki, spotęgowały reakcje stresowe powódki i poczucie bezsilności.

Przełożony w swoich zeznaniach kierował pod adresem powódki zarzuty konfliktowości, stosowania mobbingu wobec jej podwładnych, braku kwalifikacji i przygotowania merytorycznego do pracy, a także złej oceny pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego zarzuty te jednak nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiałach dowodowych. Spory powódki z Wydziałem sprzedaży dotyczyły właściwej interpretacji przepisów i procedur, jednakże działo się to we właściwej i dopuszczalnej formie. W ocenie Sądu Okręgowego zarzut mobbingu nie ma tu racji bytu i nie został udowodniony. Sąd ten wskazał, iż nie kwestionuje prawa przełożonego do korzystania z uprawnień, w szczególności do kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników, jednakże nie usprawiedliwia to reakcji i zachowań naruszających godność i prawa pracownika.

Sąd Okręgowy wskazał, iż w jego ocenie ciąg działań czy też zachowań przełożonego przedstawiony i udowodniony w przedmiotowej sprawie miał charakter bezprawny i wyczerpuje definicję mobbingu określoną w art. 94³ § 2 k.p. Ujawniony w toku procesu materiał dowodowy pokazał, że powódka nie była traktowana jako partner do rozmów w celu rozwiązywania problemów. Przełożony zastraszał, ośmieszał i poniżał powódkę, co miało w rezultacie prowadzić do jej izolacji. Zasada odpowiedzialności pozwanego na podstawie art. 94 § 1 i 2 k.p. została w ocenie Sądu udowodniona. Rozstrój zdrowia powódki w sferze psychicznej i somatycznej, jak i jego związek z wielomiesięczną sytuacją napiętnowania i nękania w pracy nie budził wątpliwości Sądu Okręgowego.

Sąd I instancji wskazał, iż instytucja mobbingu jest bez wątpienia kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie przepisów prawa pracy (art. 943 § 1 – 5 k.p.), chociaż odbywa się to z uwzględnieniem dorobku judykatury cywilistycznej zarówno z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu pieniężnym za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.).

Odnosząc powyższe rozważania do niniejszej sprawy, w szczególności oceniając charakter i stopień krzywd doznanych przez powódkę w sferze emocjonalnej, zdrowotnej, wyobcowania ze środowiska pracowniczego, rzutowanie doznanego stresu i choroby na sferę prywatną i wypełnianie roli matki i żony, konieczność długotrwałego leczenia i korzystania z konsultacji psychologicznych, Sąd Okręgowy uznał, iż zasądzone zadośćuczynienie musi z jednej strony skompensować doznany rozstrój zdrowia, z drugiej strony nie może być nadmierne, aby nie doprowadzić do nieuzasadnionego wzbogacenia się osoby poszkodowanej. Uznając, iż mobbing trwał 10 miesięcy (z procesem leczenia ok. 15 – 16 miesięcy). Sąd uznał, iż należną gratyfikację należy odnieść do wynagrodzenia miesięcznego powódki w wysokości ok. 5.000 zł, co daje łącznie kwotę 50.000 zł z tytułu bezpośredniego mobbingu stosowanego przez przełożonego P. Ż..

Dodatkowa kwota zadośćuczynienia należała się zdaniem Sądu Okręgowego powódce za fakt, iż pracodawca w osobach Kierownictwa Oddziału, uchybił dyspozycji art. 94³ § 1 k.p., gdyż nie przeciwdziałał mobbingowi, a wręcz pozwolił na jego eskalację. W związku z tym łączna kwota 80.000 zł (licząc odpowiednio 15 miesięcy x ok. 5.000 zł) albo 50.000 zł za mobbing z art. 94 § 2 i 30.000 zł za mobbing z art. 94 § 1 k.p. z tytułu zadośćuczynienia dla tak dużego i prężnego pracodawcy nie będzie stanowiła nadmiernego uszczerbku, a ma zrekomensować niewymierne w pieniądzu krzywdy pracownika. W pozostałym zakresie powództwo oddalono jako nieuzasadnione, rażąco wygórowane i nieproporcjonalne do rozmiaru doznanych krzywd.

Kolejna grupa roszczeń dochodzonych przez powódkę wskazywała jako podstawę art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i 3 w związku z art. 18^{3a} i 18^{3c} k.p. Powódka wskazywała na takie kryteria dyskryminacyjne jak to, że jest kobietą oraz, że jest lepiej wykształcona, a w związku z tym stanowiła zagrożenie dla dyrektora. Sąd Okręgowy wskazał, iż nie zostało to w jakikolwiek sposób udowodnione. Powódka nie wykazała, aby bezprawne działania pracodawcy pozbawiły jej ścieżki awansowej. Wbrew jej twierdzeniom samo pominięcie w awansowaniu nie oznacza automatycznie, że pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Lista „rezerwy kadrowej” miała charakter luźnej rekomendacji, to nie można z tego wywodzić roszczeń odszkodowawczych, w szczególności gdy nabór na kierownicze

stanowisko w pozwanym zakładzie wymagał procedur konkursowych. Ponadto należy zauważyć, iż powódka niejako sama pozbawiła się awansu dobrowolnie rozwiązując stosunek pracy za porozumieniem stron w dniu 15 maja 2010 r.

Jako bezpodstawne podlegało również oddaleniu roszczenie z tytułu nieskierowania powódki na studia podyplomowe. M. M. (1) nie wskazała żadnych konkretnych co do rekrutacji na studia, uczelnię, czy też dotyczących terminu podjęcia nauki.

Nie została również wykazana w ocenie Sądu I instancji podstawa faktyczna, ani prawna roszczenia z tytułu nieuzasadnionego pozbawienia podwyżki płac. Informacje o podwyżkach powódka uzyskała ze strony internetowej, a okres którego dotyczy roszczenie dotyczy przebywania na zwolnieniu lekarskim. Nie został wykazany jakikolwiek związek między tą sytuacją a praktykami dyskryminacyjnymi, nierównym traktowaniem czy też mobbingiem.

Sąd Okręgowy oddalił także roszczenia z tytułu wynagrodzenia za wykonywanie obowiązków innych osób. Nie został wykazany związek tych roszczeń z praktykami dyskryminacyjnymi. Praca powódki mieściła się w ogólnych ramach rodzaju pracy, który był uzgodniony przez strony i nie łączył się z koniecznością jej pełnienia w nadgodzinach. Nadto Sąd pierwszej instancji zauważył, że powódka otrzymywała gratyfikacje z tytułu zaangażowania w pracy, co miało wpływ na wysokość premii uznaniowej. Jeżeli powódka pracowała w godzinach nadliczbowych, to należność z tego tytułu również była wypłacana. Czynności, które wykonywała, obejmowały te niezbędne do funkcjonowania Inspektoratu. Powódka wyraziła zgodę na ich wykonywanie, podnosiła to jej prestiż i pozycję w jednostce, co dla osoby tak ambitnej, o dużych aspiracjach zawodowych, miało niebagatelne znaczenie.

Sąd Okręgowy wskazał także, że konsekwencją odpowiedzialności pracodawcy za mobbing są roszczenia o charakterze majątkowym, których podstawa prawna znajduje uzasadnienie w art. 415 k.c., art. 444 k.c. i art. 300 k.p. W tak określonej odpowiedzialności wpisuje się szkoda poniesiona przez powódkę z tytułu utraconego dochodu. Powódka z tego tytułu domagała się kwoty 4900 zł, która została uwzględniona w całości. Co prawda pracodawca z tego tytułu wyliczył kwotę 8.824,46 zł, jednak Sąd nie mógł orzec ponad żądanie. Wskazana wyżej zasada odpowiedzialności dotyczy także roszczeń z tytułu wyrównania dodatkowego wynagrodzenia rocznego powódki, tzw. „13 pensji”. Szkoda w tym zakresie została wyliczona w wysokości 750,80 zł, a żądanie przewyższające tę kwotę oddalono jako bezpodstawne. W ocenie Sądu I instancji odpowiedzialność pozwanego na powyższych zasadach dotyczy także roszczenia z tytułu pozbawienia wpłaty składek na dobrowolny Pracowniczy Program Emerytalny w okresie korzystania ze zwolnień lekarskich w wysokości 2.638,59 zł. Bezsporny jest fakt, iż w okresie gdy powódka pobierała zasiłek chorobowy w związku z chorobą wywołaną mobbingiem pracodawca nie odprowadzał składek na PPE, a więc z tego tytułu zasądzone odszkodowanie we wskazanej wcześniej wysokości. Nadto w ocenie Sądu Okręgowego pracodawca powinien odpowiadać także za bezpodstawne pozbawienie powódki premii uznaniowej za luty 2008 r. oraz za okres od 1 lipca 2009 r. do 31 grudnia 2009 r. Wskazał, iż pozbawienie prawa do premii uznaniowej, której przyznanie było uzależnione od wykonania wszystkich zadań, podważa charakter tego składnika jako „nagrody” i każe uznać, iż była to w istocie premia. A w związku z tym pozbawienie premii w całości było aktem nierównego traktowania (inni pracownicy w podobnej sytuacji tę nagrodę otrzymali) i wpisywało się to w ciąg praktyk mobbingowych przełożonego. Pozbawienie powódki tego składnika godziło w zasadę równego traktowania w zakresie wynagrodzeń i roszczenie odszkodowawcze w tym zakresie należało uwzględnić na podstawie art. 18^{3d} k.p. Zatem łączna kwota uwzględnionych roszczeń odszkodowawczych wynosi 10.789 zł, a żądanie powyżej tej kwoty Sąd Okręgowy uznał za pozbawione podstaw faktycznych i prawnych, a jako takie podlegało oddaleniu.

Wobec cofnięcia roszczeń opartych na naruszeniu dóbr osobistych i wyrażeniu zgody na to przez przeciwnika procesowego, umorzono postępowanie na podstawie art. 203 § 1 w związku z art. 355 kpc (pkt. III wyroku).

Kosztami wydatków w sprawie Sąd Okręgowy obciążył strony na podstawie art. 98 k.p.c. tj. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Łączna wysokość wydatków w sprawie poniesionych na wynagrodzenie dla biegłych sądowych (k.2012, k.2118, k.2241, k.2252), świadków wyniosła 10.508,24 zł. Koszty były tymczasowo w toku procesu poniesione ze Skarbu Państwa.

Zważywszy, iż powódka wygrała proces w około 11 % (przegrała 89 %) w tych proporcjach należało rozliczyć koszty związane z wydatkami w sprawie i dlatego zasądzone od powódki na rzecz Skarbu Państwa (kasa SO w Koszalinie) kwotę 10.242 zł, natomiast od pozwanego kwotę 1.266 zł (pkt IV wyroku)- art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2010 nr 90 poz. 594 z późniejszymi zmianami). Sąd uznał, iż w niniejszej sprawie powódka winna być obciążona wydatkami w tej wysokości albowiem jej roszczenia finansowe tak z tytułu mobbingu, jak i dyskryminacji (nierównego traktowania) były rażąco wygórowane (812.526 zł k.1340), a większość z nich była całkowicie bezpodstawna i nie związana z głównymi tytułami roszczeń. Poza tym gros kosztów poniesionych na wydatki (na biegłych z zakresu informatyki i fonoskopii) była wywołana powoływaniem się przez powódkę na dowód z nagrania rozmowy z dnia 12 lutego 2008 r. z J. M., którego autentyczność i treść należało sprawdzić i zweryfikować.

Zasadą z art. 98 k.p.c. kierował się orzekając o kosztach sądowych wynikających z opłaty stosunkowej (5 %) od zasądzonego roszczenia, które w kwocie 4.539 zł zasądzone od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa. W pozostałym zakresie nie obciążono powódki kosztami sądowymi kierując się sytuacją materialną i rodzinną powódki, a przede wszystkim charakterem sprawy i specyfiką roszczeń.

W zakresie kosztów zastępstwa procesowego Sąd uznał, iż celowe jest skorzystanie z zasady stosunkowego rozdzielenia kosztów (art. 100 k.p.c.) i wzajemne zniesienie tych kosztów między stronami.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wniosła strona pozwana - w części punktów: I., IV.2., IV.3. i VI.

Wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za obydwie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie, o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Koszalinie, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za obydwie instancje, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zdaniem apelującego wyrok jest nieprawidłowy ze względu na:

1. błędne ustalenia stanu faktycznego i wadliwą ocenę zebranego materiału dowodowego wynikającą, w szczególności z:

a. pominięcia rozważań dotyczących przyczyny powstawania sporów pomiędzy powódką i przełożonymi, zwłaszcza relacji pozazawodowych łączących rodzinę powódki z dyr. P. Ż. [okoliczność przyjęta przez Sąd za protokołem kontroli doraźnej przeprowadzonej w dn. 13 - 15.02.2008 r. - w aktach IV P 13/08 i potwierdzona np. w zeznaniach świadka P. F. (2)] oraz „przenoszenia” przez powódkę konsekwencji nieporozumień męża powódki z dyr. P. Ż. na relacje zawodowe z przełożonym;

b. inicjowania sporów przez powódkę;

c. pominięcia okoliczności, że tylko niektóre ze stanów faktycznych wskazywanych przez powódkę stanowiły przyczynę sporu oraz zaniechanie wyjaśnienia przez Sąd przyczyny takiego stanu rzeczy;

d. nieakceptowania przez powódkę poleceń i poglądów przełożonego, a w związku z tym zaprzeczenie przez powódkę istotnemu elementowi stosunku pracy, jakim jest podporządkowanie;

e. nieuwzględnienie okoliczności, iż przełożeni powódki byli odpowiedzialni za funkcjonowanie kierowanej przez nich jednostki oraz spójność działań i efektów, a nie za wyniki poszczególnych działów składających się na Inspektorat, co oznacza, że okoliczności faktyczne i zachowania powódki oraz przełożonego były oceniane przez Sąd wyłącznie z perspektywy interesów powódki zamiast wszystkich pracowników Inspektoratu;

2. dokonanie ustaleń stanu faktycznego w istotnej części wyłącznie na wyjaśnieniach powódki i zapisach w kalendarzach powódki, zaniechanie krytycznej oceny wyjaśnień powódki oraz dokumentów - kalendarzy powódki

i brak skonfrontowania z pozostałym materiałem dowodowym, przez co bezpodstawne uznanie tych dowodów za wiarygodne i w konsekwencji błędy w ustaleniach stanu faktycznego;

3.dokonanie ustaleń stanu faktycznego na podstawie nieistniejących okoliczności lub wypowiedzi rzekomo wynikających z poszczególnych dowodów, czego przykładami są:

a.przypisanie świadkowi J. J. (2) wypowiedzi rażąco sprzecznych z treścią zeznań;

b. powołanie w uzasadnieniu wyroku dowodów w postaci zeznań świadków J. C., P. F. (2) i B. S. (1) dla rzekomego potwierdzenia faktu jakoby dyr. P. Ż. zwracał się do powódki w sposób obcesowy skoro żaden ze świadków nie użył takiego sformułowania, jak też świadkowie konsekwentnie i jednoznacznie zaprzeczyli niewłaściwemu traktowaniu powódki przez przełożonego;

4.błędne i niewynikające z jakiegokolwiek dowodu w sprawie twierdzenie Sądu o treści: „Dyrektor P. Ż. informując kadre pracowniczą o zwolnieniu powódki powiedział „Wyrwałem chwasta”[s. 6 Uzasadnienia Wyroku], co wydaje się wynikać z nieuprawnionego powielenia faktów ze sporu zainicjowanego przez p. M. W. (1) - powódki w innej sprawie zakończonej prawomocnym wyrokiem oddalającym powództwo;

5.wybiórcze powoływanie okoliczności faktycznych wynikających z uzasadnienia wyroku z 24.11.2009 r. [IV P 13/08] oraz uzasadnienia wyroku z 2.03.201 r. Sądu Apelacyjnego w Szczecinie, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [III APa 4/10] w sprawie z powództwa M. W. (1) przeciwko (...) SA o zapłatę, co dotyczy w szczególności: relacji i stosunków panujących w Inspektoracie w K. kierowanym przez dyr. P. Ż., oceny zachowania p. P. Ż., wymagań i oczekiwań stawianych przez dyr. Inspektoratu pracownikom i sposobu oraz kryteriów w oparciu o które byli rozliczani, modelu postępowania poprzedniczki powódki na stanowisku Naczelnika Wydziału (...)wobec p. P. Ż. oraz powtórzenie tego modelu zachowania przez powódkę wraz z rodzajem i podstawą żądań zgłaszanych wobec Pracodawcy;

6.pominięcie okoliczności, że w 2006r. pracodawca był zmuszony powierzyć powódce stanowisko Naczelnika Wydziału (...) [(...)], ponieważ pracownica o lepszych kwalifikacjach - p. J. C., nie mogła podjąć tych czynności oraz pomimo tego, że powódka nie uzyskała zadowalających wyników w testach kompetencyjnych, a przez to nieuwzględnienie wynikających stąd istotnych okoliczności sprawy wskazujących na poziom i jakość świadczonych przez powódkę pracy oraz braki powódki w wiedzy o czynnościach wymaganych od osoby zajmującej stanowisko (...), jak również zaniechanie rozważenia tych okoliczności, jako czynników wywołujących sytuacje konfliktowe z przełożonym;

7. zaniechanie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, pominięcie dowodu z zeznań świadka R. S. (1) oraz niewyjaśnienie sprzeczności pomiędzy dowodami z zeznań R. S. (1) oraz M. P. dotyczących „atmosfery pracy” w Inspektoracie w K. w chwili objęcia funkcji Dyrektora Oddziału przez ostatnio wymienionego, jak również niewyjaśnienie, w czym się wyrażało i na czym polegało twierdzenie: „jednak stosunki w pracy były nieakceptowane” [s. 10 uzasadnienia wyroku];

8. brak wskazania, na czym polegało ustabilizowanie pracy w Wydziale (...) kierowanym przez powódkę po upływie 6 miesięcy od objęcia stanowiska i jakiego rodzaju problemy występowały w tym okresie, a przez to zaniechanie rozważenia modelu współpracy powódki i przełożonego, zwłaszcza w kontekście relacji łączących męża powódki z P. Ż., jak również zaniechanie rozważenia tych okoliczności, jako czynników wywołujących sytuacje konfliktowe z przełożonym;

9. zaniechanie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, pominięcie w szczególności dowodów z zeznań świadka P. P. Ż. i M. L., sprzeczność ustaleń z zeznaniami świadka p. J. J. (2) [k. 1625] i pominięcie okoliczności niewłaściwego kontaktu powódki z agentami oraz dążenia powódki do obciążenia agentów odpowiedzialnością za niespójne regulacje w spółce dotyczące zasad udzielania zniżek pracownikom w ramach kompleksowego ubezpieczenia (...), bezkrytyczne oparcie ustaleń faktycznych na wyjaśnieniach oraz notatce z kalendarza powódki i w związku z tym nieuprawnione przypisanie przełożonemu powódki zachowań, które nie istniały,

10. błędne ustalenie, iż obowiązek „flagowania polis” spoczywał wyłącznie na agentach skoro w treści pisma z 29.11.2005 r. J. M. - Dyrektora (...) w S. wskazywano, że określanie zespołu statystycznego i rodzaju umowy w celu rejestracji ubezpieczeń komunikacyjnych w systemie I. [co odpowiada pojęciu „flagowania polis”] spoczywało na osobie wystawiającej polisę lub pracownikowi merytorycznym odpowiedniego pionu sprzedaży [a nie agentach], jak również pominięcie okoliczności, że przełożony zlecił powódce przygotowanie pisma wyjaśniającego,

11. sprzeczne z zebrany materiał dowodowy ustalenie, iż przełożony powódki polecił p. J. C. udostępnienie hasła do systemu informatycznego oraz bezpodstawne sugerowanie, że wniosek taki wynika z dowodów z zeznań świadków L. M., M. K. (2), J. C., P. F. (2) lub A. J. [protokół rozprawy z 15.06.2010 r.] skoro świadkowie zaprzeczyli temu twierdzeniu oraz świadek P. F. (2) wskazywał, że działania powódki „utrudniało sprzedaż i dodawało dodatkową pracę” jak również formułowanych zastrzeżeń, do „jakości współpracy z powódką” i „braku decyzyjności ze strony p. M.”),

12. błędne ustalenie, że przełożony powiedział powódce „że nigdy więcej nie wykaże [Powódka - dop. własny] prawdy w monitoringu przesyłanym do Oddziału” skoro pozostaje ono w sprzeczności z dowodami w postaci zeznań świadków: P. Ż., L. M., J. J. (2), P. F. (2), A. C., M. L. i M. D. oraz treścią korespondencji elektronicznej z 4.07. i 9.07.2007 r., jak też brak logicznego związku pomiędzy treścią rzekomych wypowiedzi przełożonego a wnioskiem zawartym w uzasadnieniu wyroku, iż na tle zagadnienia monitoringu doszło do umocnienia konfliktu skoro dyr. P. Ż. przypisywana jest wypowiedź skierowana do powódki o treści „liczy na dobrą wolę i liczy na to, że się to więcej nie powtórzy /.../” co oznacza wolę współpracy i porozumienia z powódką a nie eskalowania konfliktu, jak również pominięcie okoliczności, iż rzeczywistym problemem był powtarzający się brak terminowości rozliczania specyfikacji [monitoring] a adresatem poleceń motywujących do działania byli głównie p. J. J. (2) oraz p. P. F. (2);

13. błędne, nieznajdujące oparcia w materiale dowodowym ustalenie jakoby „wielokrotnie w trakcie współpracy dyrektor Ż. wydawał polecenia, które nie należały do jej obowiązków, a jej merytoryczne uwagi zbywał poniżającymi sformułowaniami

14. oparte na sugestiach lub pomówieniach, bezpodstawne pominięcie dowodu z dokumentu wyjaśnienia klienta p. J. K. (2) [k. 309] oraz zeznań świadka L. M. a przez to błędne ustalenie, że agent A. Ż. [brat dyrektora Inspektoratu w K.] ponosi odpowiedzialność za błędy w zapisach dotyczących wystawionych polis; pominięcie okoliczności, że w wyniku przeprowadzonych kontroli działalności agenta A. Ż. - również w okresie wykonywania obowiązków przez p. M. W. (1) - nie została rozwiązana umowa agencyjna z wymienionym, jak też nie zostały podjęte jakiegokolwiek czynności wobec wymienionego agenta [np: zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa oszustwa bądź przywłaszczenia mienia albo dochodzenie roszczeń odszkodowawczych]; niedopuszczalna i bezprawna insynuacja o możliwości fabrykowania przez dyr. P. Ż. dokumentów dotyczących likwidacji druków ścisłego zarachowania; nieuwzględnienie „pochopności” formułowania zarzutów wobec agenta oraz rozpowszechnianie niesprawdzonych informacji przez powódkę co do rzekomych i sprzecznych z prawem czynności agenta A. Ż. i dyr. Inspektoratu w K.;

15. nieuwzględnienie okoliczności, iż zobowiązanie do informowania o podjętych czynnościach podległego powódce zespołu wynikało z konieczności zapewnienia kontroli nad kierowaną przez dyr. P. Ż. jednostką oraz pominięcie fragmentu wypowiedzi przełożonego do powódki zwracającego uwagę na niewłaściwe relacje podwładny - przełożony;

16. sprzeczne z dowodem z zeznań świadka J. M. (1), a także nie potwierdzone w pozostałym materiale dowodowym stwierdzenie jakoby powódka informowała pozwanego o stosowanych wobec niej działaniach przez bezpośredniego przełożonego, a w szczególności o tym, że ją straszy, upokarza i używa wulgaryzmów [s. 16 uzasadnienia wyroku] oraz brak sprecyzowania przypadków odpowiadających przytoczonym stwierdzeniom;

17. brak wskazania na czym polega dwuznaczność sformułowań przypisywanych dyrektorowi P. Ż.; uznanie, że zdarzenia te miały miejsce wielokrotnie chociaż w uzasadnieniu wyroku [s. 16] powołano jeden przypadek nie zawierający takowych treści; niewskazanie na czym polega niestosowność wypowiedzi przełożonego powódki, a tym samym brak odniesienia do obiektywnego wzorca zachowania przełożonego wobec pracownika;

18. błędną ocenę zadania premiowego polegającego na nadzorowaniu terminowości rozliczania Podmiotów Sprzedaży (PS), w tym (...), wynikającą z zastosowanej przez powódkę obstrukcji, łamaniu poczynionych ustaleń pomiędzy pracownikami zespołów, zwłaszcza z J. J. (2) [protokół rozprawy z 9.11.2010 r. - ostatnia strona] i uniemożliwienie wykonania zadania poprzez informowanie pracowników pionu sprzedaży w Inspektoracie w momencie kończenia przez nich pracy;

19. bezpodstawne i niezgodne z rzeczywistą treścią dowodów powołanych w uzasadnieniu wyroku w postaci zeznań świadków J. C., P. F. (2), B. S. (1) ustalenie, że dyr. P. Ż. zwracał się do powódki w sposób obcesowy, skoro żaden ze świadków nie użył takiego sformułowania, a ich zeznania zaprzeczają, aby dyrektor „źle traktował” powódkę;

20. brak potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym, aby powódka po rzekomo „burzliwych rozmowach z przełożonym niejednokrotnie płakała, zamykała się w swoim pokoju” skoro żaden z bezpośrednich współpracowników z Inspektoratu nie potwierdził tych okoliczności, zwłaszcza wielokrotnego występowania tego rodzaju sytuacji;

21. powołanie się na okoliczności dotyczące rozwiązania umowy o pracę z dyr. P. Ż. i opis treści zeznań świadków, w szczególności p. M. W. (1) przedstawiających zachowanie dyrektora pozostające w sprzeczności z oceną zawartą w uzasadnieniu wyroku z 24.11.2009 r. Sądu Okręgowego w Koszalinie, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [IV P 13/08] oraz uzasadnienia Wyroku z 2.03.201 r. Sądu Apelacyjnego w Szczecinie, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [III APa 4/10]

22. nieuwzględnienie okoliczności, że w następstwie ugody zawartej przed Sądem Rejonowym w Gryficach dyr. P. Ż. został przywrócony do pracy,

23. pominięcie okoliczności, że niezgłoszenie powódki w ramach tzw. rezerwy kadrowej nastąpiło ze względu na ocenę merytoryczną powódki przez przełożonych, 24. przyjęcie, że wyłącznie dyr. P. Ż. nie witał się z powódką skoro powódka stosowała tego rodzaju praktyki wobec starszej od powódki J. J. (2) [rozprawa z 9.11.2010 r.];

25. nieuwzględnienie okoliczności, że w okresie pełnienia obowiązków dyrektora Inspektoratu w K. przez p. M. W. (1) w miejsce dyr. P. Ż., powódka nie zgłaszała zastrzeżeń do pracy agentów, w tym w szczególności A. Ż., jak też nie podjęto kroków dla rozwiązania umowy agencyjnej z rzekomo niewłaściwie wykonującym obowiązki agentem A. Ż. oraz pominięcie dowodu z treści „Protokołu kontroli doraźnej przeprowadzonej w dniach 17.09 - 02.10.2007 roku w Inspektoracie w K.” [k. 337 - 380] - zaakceptowanego bez zastrzeżeń przez p. M. W. (1) - dotyczącej działalności p. A. Ż.,

26. nieuprawniony i bezpodstawny wniosek w uzasadnieniu wyroku, że powódka nie mogła korzystać z samochodu służbowego w okresie 7 dni od wprowadzenia „Procedury korzystania z samochodów” skoro według przyjętych zasad wskazany termin był instrukcyjny i możliwe były odstępstwa w nagłych wypadkach [k. 667]; braku dokładnego zapoznania się z zasadami korzystania z samochodu służbowego przez Powódkę i świadka J. M. (1) [k. 670]

27. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że powódka nie została zaproszona na naradę pionową w dn. 28 i 29.01.2008 r. skoro w mailu powódki z 24.01.2008 r. [k. 670] zapytuje o potrzebę uzyskania zgody na wyjazd na naradę;

28. niezgodne z treścią zebranego materiału dowodowego stwierdzenie, że powódka nie została zaproszona na naradę zorganizowaną 1.02.2008 r. skoro w korespondencji elektronicznej z 31.01.2008 r. powódka poinformowała dyrektora P. Ż., iż ze względu na nagłą sytuację rodzinną nie będzie obecna na tym spotkaniu, załączając przy tym harmonogram narady [k. 232];

29. nieprawdziwe twierdzenie o pominięciu przez dyr. P. Ż. wyłącznie powódki w harmonogramie spotkania wyznaczonego na 1.02.2008 r. skoro powołany w uzasadnieniu wyroku mail z 30.01.2008 r. został skierowany wyłącznie do męża powódki [k. 507];

30.bezpodstawne przyjęcie, że powódka również powinna być adresatem maila z 30.01.2008 r. z gratulacjami za uzyskane wyniki skoro ocena nie dotyczyła kierowanego przez powódkę wydziału [s. 31 uzasadnienia wyroku];

31.błędne powołanie jako wiarygodnego dowodu w sprawie stenogramu i nagrania rozmowy z 12.02.2008 r. pomiędzy powódką i J. M. (1) wobec oczywistego faktu, że odzwierciedla fragment rozmowy [o czym świadczą chociażby ostatnie zdania nagrania], a do sprawy złożono jedynie część nagrania rozmowy rzekomo przeprowadzonej w siedzibie Inspektoratu w K. przez co dowód ten jest zmanipulowany;

32.dopuszczenie dowodu z nagrania i stenogramu pomimo, że został on uzyskany podstępnie, bez zgody i wiedzy p. J. M. (1);

33.bezpodstawne uznanie za wiarygodny dowód w postaci opinii nr (...) z zakresu kryminalistycznych badań fonoskopijnych z 13.08.2010 r. oraz opinii uzupełniającej z 17.09.2012 r. [Opinie] pomimo;

a. opinie zostały wykonane niezgodnie z treścią postanowienia dowodowego tj. przez osobę niepowołaną jako biegły i działającą na podstawie zlecenia udzielonego przez „(...)”;

34.bezpodstawne oddalenie - postanowieniem z 25.03.2013 r. [k. 2230] - wniosków z pkt. 2 i 3 pisma pozwanego z 12.09.2012 r. o doręczenie opinii biegłemu A. S. (4) i wysłuchanie biegłego,

35.bezzasadne przeprowadzenie dowodu z opinii z zakresu badań fonoskopijnych,

36.bezpodstawne przyjęcie, że powódka została w sposób nieuzasadniony pozbawiona premii za luty 2008 r. skoro dotyczy ona wyłącznie części uznaniowej premii natomiast premia regulaminowa została wypłacona powódce w co wynika z nieuwzględnionego przez Sąd dowodu w postaci listu elektronicznego z 5.02.2008 r. [k. 243];

37.oparcie wyłącznie na wyjaśnieniach powódki ustalenia, że powódka zamierzała odbyć studia podyplomowe o nieznanym i bliżej niesprecyzowanym kierunku, który rzekomo dopowiadałaby „profilowi zawodowemu powódki”;

38.bezpodstawne przyjęcie, że powódka została pozbawiona adresu mailowego i wykreślona z bazy adresów mailowych, jako przypadek „praktyki odosobnionej” skoro w momencie wykonania powyższych czynności powódka nie świadczyła pracy z uwagi na długotrwałe zwolnienie lekarskie i urlop macierzyński [od 18.02.2008 r. do 10.11.2009 r.];

39.bezpodstawne przyjęcie, że powódka została pozbawiona podwyżki wynagrodzenia w wysokości 500 zł brutto i oparcie tego twierdzenia wyłącznie na jej wyjaśnieniach ;

40.bezzasadne pominięcie istotnej okoliczności, iż z zestawienia kwalifikacji zawodowych p. A. S. (2) i powódki przygotowanego w związku z wprowadzeniem nowej struktury organizacyjnej pod nazwą (...) wynikało, że powódka miała dużo niższe kwalifikacje niezbędne do zajmowania stanowiska Naczelnika Wydziału (...);

41. pominięcie okoliczności, iż w momencie powrotu powódki do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego w spółce były przygotowywane zwolnienia grupowe i wdrażano nowy model obsługi sprzedaży, co polegało na przekazywaniu zadań wykonywanych przez Zespół powódki do powołanej, nowej jednostki w strukturze (...) SA nazywanej w skrócie (...) z siedzibą w Ł.(...);

42.błędą interpretację zapisu pkt. 8. lit. (a) Porozumienia z 31.03.2010 r. o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką,

43.błędne przyjęcie, że Powódka doznała uszczerbku na zdrowiu; niewskazanie, które z zachowań stanowiły przyczynę rzekomego uszczerbku; nieustalenie i w związku z tym nieuwzględnienie przez biegłych tzw. obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej; nieuwzględnienie we wnioskach opinii cech charakteru powódki i możliwych, uzasadnionych reakcji na jej zachowanie, które biegła psycholog uznała za mogące irytować; sporządzenie opinii przez biegłe z pominięciem

przesłanek ustawowej definicji mobbingu [w szczególności uporczywości i długotrwałości, nękania lub zastraszania pracownika]

44.naruszenie prawa do obrony pozwanego poprzez nieuwzględnienie wniosków o zobowiązanie biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii do złożenia przed ich wysłuchaniem wyników testów jakimi została poddana powódka, a przez to uniemożliwienie zbadania prawidłowości podstaw wniosków sformułowanych przez biegłe;

45.nieuzasadnione oddalenie wniosków o powołanie innych biegłych sądowych z zakresu psychologii i psychiatrii,

46.naruszenie prawa do obrony pozwanego poprzez niedoręczania protokołów,

47. rażąco wysoką wartość zadośćuczynienia zasądzoną od pozwanego na rzecz powódki pomimo, że rzekome stosowanie mobbingu wobec powódki ograniczało się do kilku jednostkowych przypadków oraz pomimo braku jakiegokolwiek trwałego uszczerbku na zdrowiu powódki, zaś dolegliwości powódki ustąpiły pod wpływem stosowania powszechnie dostępnych środków leczniczych;

48. naruszenie prawa materialnego poprzez przyjęcie, że Powódce może być zasądzone zadośćuczynienie na podstawie przepisu art. 94³ § 1 Kodeksu pracy ze względu na rzekome nie przeciwdziałanie mobbingowi przez Pracodawcę a przez to bezpodstawne zawyżenie zadośćuczynienia o kwotę 30 000 zł;

49. brak wskazania jednoznacznej podstawy prawnej zasądzenia świadczenia z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu poprzestając na podaniu różnych możliwych przepisów, które mogłyby być zastosowane a przez to naruszenie art. 328 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego;

W dalszej części apelujący zawarł uzasadnienie poszczególnych zarzutów.

Na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok w pkt 1 i 3 i sprawę w tym zakresie przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Szczecinie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, że skarga kasacyjna zawierała usprawiedliwione podstawy, chociaż nie wszystkie zarzuty skarżącego były uprawione. Wskazał, iż Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że pozwany nie ma prawa, i nie może zasadnie ani skutecznie żądać dostępu do wyników specjalistycznych badań medycznych pracownika objętych tajemnicą lekarską oraz ochroną jego dóbr osobistych, które zostały uwzględnione w uzyskanej opinii sądowo – lekarskiej od bezstronnych biegłych psychologa i psychiatry. W tym zakresie zarzut pozwanego okazał się bezzasadny. Bezzasadny i bezpodstawny okazał się także zarzut do opinii biegłych z zakresu informatyki i fonoskopii, gdyż nie miał on istotnego znaczenia dla osądzenia sprawy. W konsekwencji tego oczywiście chybiony był zarzut wskazujący na nieważność postępowania ze względu na odrzucone wnioski dowodowe. Pozwany nie był pozbawiony możliwości obrony swoich praw w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c. Również zarzut błędnej wykładni porozumienia z dnia 31 marca 2010 r. był nieuzasadniony, gdyż Sąd Apelacyjny nie naruszył w sposób kwalifikowany zarzucanych podstaw kasacyjnego zaskarżenia w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Uzasadnione okazały się w ocenie Sądu Najwyższego pozostałe zarzuty. Nie wskazano konkretnej podstawy prawnej zasądzonych przez Sąd pierwszej instancji roszczeń odszkodowawczych powódki w łącznej kwocie 10.789 zł. Nawet z uzasadnienia Sądu pierwszej instancji nie wynika, na jakiej podstawie prawnej Sąd ten zasądził dalsze roszczenia odszkodowawcze. Nie wiadomo bowiem, czy stanowiły one rekompensatę za „utracone dochody” lub „inne szkody majątkowe” wynikłe z mobbingu, czy zasądzono te roszczenia i dlaczego z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. Niejednoznaczne dywagacje pierwszoinstancyjne w zakresie roszczeń odszkodowawczych związanych z mobbingiem są kontrowersyjne, zważywszy na uregulowane roszczenie odszkodowawcze z tytułu mobbingu, które przysługuje tylko w razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę wskutek tego deliktu prawa pracy (art. 94³ § 4 i 5 k.p.), oraz unormowane roszczenie o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę z rozstroju zdrowia wskutek mobbingu (art. 94³ § 3 k.p.). Taka zaś całościowa regulacja sankcji prawa pracy za stosowanie mobbingu zdaje

się wykluczać (a contrario do art. 300 k.p.) dochodzenie innych niż wyraźnie uregulowane w Kodeksie pracy roszczeń, zwłaszcza za potencjalne szkody wynikające z uzyskiwania niższych świadczeń chorobowych ze stosunku pracy w okresie niezdolności do pracy spowodowanej mobbingiem. Dopuszczenie dalszej lub innej odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie przepisów Kodeksu Cywilnego wymagałoby wykazania luki w prawie pracy oraz wskazania konkretnej podstawy prawnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej za skutki mobbingu niezaspokojone roszczeniami prawa pracy. Sąd Najwyższy wskazał, że w konsekwencji ten niewyjaśniony dla prawidłowego wyrokowania zakres zaskarżenia wymaga ponownego jednoznacznego osądu apelacyjnego w sposób możliwy do potencjalnej weryfikacji kasacyjnej.

Usprawiedliwione w ocenie Sądu Najwyższego okazały się także zarzuty naruszenia art. 94³ § 3 k.p. już dlatego, że z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, jakie konkretne zdarzenia lub okoliczności Sąd Apelacyjny zakwalifikował jako ekscesy mobbingu ze strony przełożonego powódki, którym nie przeciwdziałali inni jego przełożeni z jednostki nadrzędnej. Nie został wymieniony także konkretny rodzaj oraz rozmiar rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem oraz spowodowanej rozstrojem zdrowia krzywdy. Sąd Najwyższy wskazał, że złośliwie małostkowe zachowania przełożonego, który otwarcie zmierzał do zwolnienia skonfliktowanej z nim powódki z pracy w nieskrywanym „odwecie” za jej niekorzystne zeznania, złożone w procesie o przywrócenie do pracy tego przełożonego, a także w „nepotycznie” nieuzasadnionej reakcji na jej krytyczne zastrzeżenia dotyczące wykonywania niektórych obowiązków pracowniczych przez jego brata, mogą wyczerpywać znamiona mobbingu (art. 94³ § 2 k.p.), zwłaszcza gdy doprowadziły do udowodnionego rozstroju zdrowia poddanej mobbingowi powódki. Sąd Najwyższy zaakceptował stanowisko Sądu Apelacyjnego, że niektóre z wymienionych ekscesów przełożonego powódki mogą być ocenione jako stosowanie mobbingu, jeżeli doprowadziły do udowodnionego psychopatycznego rozstroju zdrowia poddanej mobbingowi powódki. W tym zakresie Sąd Najwyższy nie podzielił przeciwnych nieuzasadnionych i nieuprawnionych dywagacji skarżącego, że tego rodzaju ekscesy mobbingowe nie wyczerpują ustawowych cech kwalifikowanego deliktu prawa pracy.

Sąd Najwyższy wskazał, że Sąd Apelacyjny nie wymienił w zasadzie żadnych indywidualnych zdarzeń lub zachowań przełożonego powódki, które Sąd pierwszej instancji uznał za ekscesy mobbingowe, a także nie ocenił konkretnej skali, przebiegu, rozmiaru i czasookresu stosowania mobbingu, ani nie wskazał na ich skutek w postaci konkretnego rozstroju zdrowia, które doprowadziły do zasądzenia na rzecz powódki zadośćuczynienia za krzywdę w istotnym rozmiarze 80.000 zł. Sąd Najwyższy podkreślił, że zasądzone zadośćuczynienie powinno być odpowiednie w celu rozsądnej rekompensaty finansowej ustalonego konkretnie rozstroju zdrowia oraz cierpień psychofizycznych poszkodowanej mobbingiem powódki, która jednak nie powinna formułować ani nie może oczekiwać zasądzenia roszczeń w oczywiście zawyżonej wysokości, ponad ustalony rozmiar krzywd wynikających z udowodnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem pracodawcy. Zadośćuczynienie przysługuje od pracodawcy w jednej kwocie, a nie sumy dwóch tego typu świadczeń, a więc zawinione nie przeciwdziałanie mobbingowi przez przełożonych mobbera powinno być ocenione jako zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy pracownika.

Wnioskiem z dnia 20 kwietnia 2015 roku pozwany poparł apelację z 12.7.2014 r. wraz z jej wnioskami, twierdzeniami i zarzutami w zakresie, w jakim kwestie te nie zostały rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy, wniósł o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie wywołane skargą kasacyjną, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 zd. III w zw. z art. 415 Kodeksu postępowania cywilnego wniósł o orzeczenie o obowiązku zwrotu przez M. M. (1) świadczeń spełnionych w związku z uprawomocnieniem wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 30.12.2013 r. (III APA 9/13) oddalającego apelację od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 24.4.2013 r. (IV P 10/10), tj. zasądzenie od M. M. (1) na rzecz (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W.: kwoty 90.789 zł zapłaconej 10.1.2014 r. w wykonaniu wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie; kwoty 45.399,48 zł zapłaconej 31.7.2014 r. tytułem odsetek w wysokości ustawowej naliczonych od kwoty zasądzonej w wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie; kwoty 1.800 zł zapłaconej 31.7.2014 r. tytułem zwrotu kosztów procesu wypłaconych w związku z procesem wszczętym przez M. M. (1) przed Sądem Rejonowym w Kołobrzegu, IV

Wydział Pracy o zapłatę odsetek w wysokości ustawowej liczonych od kwoty zasądzonej wyrokiem Sądu Okręgowego w Koszalinie.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji, zasądzenie kosztów postępowania oraz oddalenie ww. wniosku a z ostrożności procesowej o rozłożenie na raty zasądzonej ewentualnie od niej kwoty.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Po ponownym rozpoznaniu niniejszej sprawy, mając zarazem na uwadze wyżej wskazaną wykładnię prawa oraz przyjętą przez Sąd Najwyższy ocenę prawną, Sąd Apelacyjny, uznał, że apelacja pozwanego jest częściowo uzasadniona.

W związku z tym, że pozwany przy ponownym rozpoznaniu sprawy podtrzymał apelację w zakresie, w jakim kwestie te nie zostały rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy, postępowanie Sądu Apelacyjnego ograniczyło się do tej części.

Sąd Apelacyjny podziela pogląd Sądu Najwyższego, w którym wskazano, że sąd drugiej instancji jest obowiązany umieścić w swoim uzasadnieniu takie elementy, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznania są potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy, ale nie ma jednocześnie obowiązku wyrażania szczegółowego stanowiska do wszystkich poglądów prezentowanych przez strony, jeżeli nie mają one istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2012 r., sygn. IV CSK 373/11, Lex 1169841, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1998 r., sygn. II UKN 282/98, Lex 38240).

W pierwszej kolejności zatem należało rozważyć kwestię kwalifikacji prawnej roszczeń podnoszonych przez M. M. (1), czego Sąd Okręgowy w sposób jednoznaczny nie zrobił. Roszczenia wynikające ze stosowania mobbingu i roszczenia z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, mają zupełnie inne podstawy prawne.

Zgodnie z treścią art. 94³ § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. § 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie roszczenie odszkodowawcze z tytułu mobbingu, przysługuje tylko w razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę wskutek tego deliktu prawa pracy (art. 94³ § 4 i 5 k.p.), natomiast roszczenie o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę z rozstroju zdrowia wskutek mobbingu ma podstawę w art. 94³ § 3 k.p..

Sąd Apelacyjny podziela pogląd, że całościowa regulacja sankcji prawa pracy za stosowanie mobbingu wyklucza dochodzenie innych niż wyraźnie uregulowane w Kodeksie pracy roszczeń, zwłaszcza za potencjalne szkody wynikające z uzyskiwania niższych świadczeń chorobowych ze stosunku pracy w okresie niezdolności do pracy spowodowanej mobbingiem. Nie ma zatem potrzeby poszukiwania innej podstawy prawnej odszkodowań za stosowanie mobbingu, skoro trudno uznać, że przepis art. 94³ k.p. zawiera lukę prawną.

Sąd Odwoławczy stoi na stanowisku, że utracone świadczenia ze stosunku pracy wskutek rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem zwiększają rozmiar tego rozstroju oraz poczucie krzywdy spowodowanej mobbingiem,

co daje podstawę do zasądzenia jednego zadośćuczynienia, ewentualnie powiększonego z uwagi na wystąpienie również tego typu skutków mobbingu. Zatem zarówno zadośćuczynienie za doznaną krzywdę z rozstroju zdrowia jak i zadośćuczynienie za dalsze „szkody” mają podstawę w art. 94³ k.p. - taką alternatywną koncepcję przedstawił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku w niniejszej sprawie, co Sąd Apelacyjny w niniejszym składzie podziela.

W związku z powyższym poglądem zadośćuczynienie za doznaną krzywdę w związku z mobbingiem, przysługuje pracownikowi w jednej kwocie, również w sytuacji, w której pracodawca nie prowadził działań mających na celu zapobieżenie niedozwolonym zachowaniom, ten brak przeciwdziałania im powinien być oceniany, jako zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy pracownika, a nie może stanowić podstawy do zasądzenia kolejnego świadczenia na rzecz pracownika.

Mając to na uwadze, Sąd Apelacyjny doszedł do przekonania, że działania, które powódka wskazuje, jako przejawy nierównego traktowania w zatrudnieniu, nie są, w zaistniałym stanie faktycznym, podstawą do zasądzenia odrębnego odszkodowania w oparciu o art. 18^{3d} k.p., a jedynie wpływają na wysokość zadośćuczynienia przyznanego powódce z tytułu stosowania wobec niej mobbingu w pracy.

W dalszej kolejności należało rozstrzygnąć, czy prawidłowo ustalił Sąd Okręgowy, że w niniejszej sprawie powódka wykazała, że wobec niej stosowano mobbing i jakie konkretnie zdarzenia czy zachowania przełożonego uzasadniają tę tezę.

Sąd Apelacyjny podziela stanowisko Sądu I instancji, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że bezpośredni przełożony powódki dyrektor P. Ż. stosował wobec niej mobbing. Również Sąd Najwyższy zaakceptował stanowisko, że niektóre ekscesy przełożonego powódki mogły być ocenione jako stosowanie mobbingu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w przedmiotowej sprawie mobbing wyrażał się głównie poprzez ciągłe krytykowanie i upokarzanie. W kwietniu 2007r. M. M. (1) w trakcie wykonywania swoich obowiązków pracowniczych zauważyła nieprawidłowe naliczanie zniżki pracowniczej w ubezpieczeniu kompleksowym (...), o czym poinformowała w dniu 25 kwietnia 2007r. bezpośredniego przełożonego P. Ż.. W odpowiedzi, w dniu 26 kwietnia 2007r. została wezwana do gabinetu dyrektora P. Ż., który zapytał ją: „jaki ma cel wysyłając tą wiadomość?”. W odpowiedzi powódka wskazała, że zniżka jest błędnie udzielana, powołując się na wytyczne wewnętrzne firmy. Po w/w wypowiedzi P. Ż. nawymyślał M. M. (1), powiedział, że ten kto wymyślił te wytyczne to „(...)”, a powódka jest taka sama. Przełożony polecił powódce przeczytać się w wytyczne. W odpowiedzi na zarzuty M. M. (1) wskazała, że swoje decyzje konsultowała z panem W. T. z Oddziału. Dyrektor P. Ż. odpowiedział, że T. to „(...) dla niego znaczy” i że zaraz dzwoni w tej sprawie do Dyrektora J. M. (1). W trakcie w/w rozmowy Dyrektor P. Ż. zrobił się czerwony, machał rękami, nie panował nad sobą, nerwowo chodził po pokoju i kazał wyjść powódce ze swojego gabinetu. Powódka po tej rozmowie rozplakała się. Od tego czasu, tj. kwietnia 2007r. zaczął on inaczej zachowywać się wobec powódki, choć ostatecznie zarzut M. M. (1) co do nieprawidłowości w pracy agentów okazał się słuszny, co potwierdził Oddział w S..

Kolejnym zdarzeniem, który umocnił konflikt pomiędzy M. M. (1) a dyrektorem była rozmowa w dniu 9 lipca 2007r., w toku której dyrektor zarzucił powódce, że wykazała „całą prawdę” w monitoringu rozliczeń. Dyrektor wyraził niezadowolenie, że wykazała pracownika (...), który w wyznaczonym przez oddział terminie nie rozliczył wystawionych polis. Dyrektor powiedział jej, że „liczy na dobrą wolę i liczy na to, że się to więcej nie powtórzy, czyli że nigdy więcej nie wykaże prawdy w monitoringu przesyłanym do oddziału”. M. M. (1) w dniu 10 lipca 2007r. otrzymała monit z Wydziału Windykacji w sprawie polisy nr (...), celem wystąpienia przeciwko dłużnikowi na drogę sądową. W rozmowie z dyrektorem P. Ż. oświadczyła, że nie jest w stanie odnaleźć tej polisy, gdyż jest ona w archiwum w G., a w archiwum jest bałagan, dokumenty są zrzucane w workach w 2 pokojach, postawione jeden na drugim. Dyrektor zdecydował jednak, by pracownicy podlegli M. M. (1) „ruszyli (...) i znaleźli polisy w archiwum”. Ponadto dodał, że to nie powódka „decyduje, kto za co będzie odpowiadał, ma się brać do roboty bo od tego jest”. Dalej nakazał powódce, aby wydała swoim pracownikom polecenie, że mają obsługiwać archiwum. Kiedy odmówiła, dyrektor P. Ż. wydał jej podniesionym głosem, w obecności jej podwładnych, polecenie, że ma zająć się obsługą archiwum.

Eskalacja konfliktu nastąpiła w związku z ujawnieniem przez M. M. (1), w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych, kolejnych nieprawidłowości w działaniu brata dyrektora – A. Ż.. Wcześniej nieprawidłowości w działaniu A. Ż. ujawniła M. W.. Był on agentem ubezpieczeniowym podlegającym pod Inspektorat w K.. W dniu 5 stycznia 2007r. przyszedł do Centrum (...) w K. klient z polisą OC z dnia 23 grudnia 2005r., w celu opłacenia składki za OC komunikacyjne na samochód. W systemie komputerowym jednostki, nie można było odszukać tej polisy, zatem klient dostarczył w/w polisę, wystawioną przez agenta A. Ż.. Okazało się, że w przedmiotowej sprawie doszło do naruszenia określonej w Inspektoracie procedury, albowiem polisa nie została rozliczona przez agenta. W magazynie druków widniała jako zlikwidowana. Wykryte przez powódkę nieprawidłowości i zalecenia dotyczące wyjaśnienia kwestii związanej z polisą, przygotowaną przez agenta A. Ż. odebrane zostały przez P. Ż., jako bezpośredni atak powódki wymierzony przeciwko jego osobie. Dyrektor mailem z 8 sierpnia 2007r. przesłał M. M. (1) „kilka subiektywnych refleksji”. W treści maila wyraził się m.in. w następujący sposób – „Pragnę poinformować, że nie będę przysyłał, (tak jak to Pani czyni ochoczo przedmiotowego Pani wyjaśnienia do Oddziału) ponieważ forma jaka mogłaby wzbudzić delikatnie określając – mieszane uczucia, a biorąc pod uwagę informacje jakie docierają do mnie (tj. przeswiadczenie Dyrektora (...)) w powyższej sprawie jakoby dochodziło do rodzinnej kryminalnej afery - w tym miejscu również dzięki – powyższa forma nie może być akceptowana. Nie wiem też co mają znaczyć znaki zapytania – potwierdzenie afery?, czy brak wiedzy dotyczącej prowadzonego rozliczenia?”. Dodatkowo w dniu przeprowadzanej kontroli, tj. 11 lipca 2007r., Dyrektor P. Ż. wezwał powódkę do swojego gabinetu informując ją, że zostanie przeprowadzona kontrola Wydziału (...) Sprzedaży z Oddziału w S.. W trakcie rozmowy Dyrektor zapytał powódkę o dalszą ich współpracę, przy czym spytał ją „czym jest człowiekiem” a ponadto powiedział M. M. (1), że „jest problemem” i, że „nie umie być dyplomatą i żeby zapamiętała jego słowa, że dyplomacja to umiejętność mówienia spier(...)”. W trakcie dalszej współpracy Dyrektor P. Ż. wielokrotnie używał wobec M. M. (1) dwuznacznych sformułowań, jak np. „No niestety nie zrozumiała Pani intencji mojego pisma, ale to już Pani problem. Najgorsze jest również to, że nie chce Pani zrozumieć. To naturalnie będzie rodziło pewne konsekwencje. Dużym nietaktem w mojej ocenie (a powinna być ona dla Pani najważniejsza ze zrozumiałych powodów - tak na wypadek zaniku pamięci) jest ocenianie mnie przez Panią i wskazywanie gdzie mam rację a gdzie nie.” M. M. (1) w dniu 30 lipca 2007r. o godz. 15:47 wysłała do J. J. (2) (Kierownik (...)) informację o agentach, którzy się nie rozliczyli. W tym dniu kierownik sprzedaży nie był jednak obecny w pracy i nie odczytał treści maila. Tożsama wiadomość została również przesłana, do wiadomości, dyrektorowi. W odpowiedzi na w/w maila P. Ż. zarzucił M. M. (1), że zbyt późno wysłała wiadomość o braku rozliczenia poszczególnych agentów. W mailu z dnia 31 lipca 2007r., kierowanym do powódki, stwierdził: „(...)W związku z tym proszę o wyjaśnienie jaka jest intencja, oczywiście w kontekście omawianej wcześniej przeze mnie współpracy – wysyłanie poniższej wiadomości o godz. 15:45 do KS (który notabene przebywa na szkoleniu)? (...) „czyżby istniały okoliczności, które przeszkodziły przesłać poniższą informację, wcześniej do pracownika ZS, który przebywa w jednostce?” Dodatkowo Dyrektor P. Ż. czynił w mailu uwagi pod kątem możliwości percepcyjnych M. M. (1) stwierdzając: „Jeżeli w przyszłości podobna sytuacja się powtórzy, jednoznacznie będzie to oznaczało, że niestety mamy problem nie tylko z przyjmowaniem znaków dźwiękowych i przetwarzaniem w logiczny proces myślowy, ale i z istnieniem dobrej woli dbania o wspólny interes naszego Inspektoratu. O ile w pierwszym przypadku, jeżeli problem polega tylko na słuchaniu, można pokusić się o odpowiednie medykamenty (gorzej z przetwarzaniem w proces myślowy), by ustrzec się tej dolegliwości w przyszłości, to drugi przypadek jest bardzo trudny do wyeliminowania”. Świadek B. Z. (2) wskazał: „kiedyś byłem w biurze i przechodząc korytarzem, do pokoju powódki był otwarte drzwi, zauważyłem że jest czerwona i roztrzęsiona miała łzy w oczach podszedłem do niej i spytałem co się stało, powiedziała, że była u dyrektora Ż. w gabinecie i że ją zwyzywał od idiotek i jeszcze jakoś ale nie pamiętam jak”.

Przywrócenie P. Ż. do pracy spowodowało nasilenie się konfliktu i ciągłe działania przełożonego powódki, zmierzające do pozbawienia jej pracy. Po powrocie do pracy w styczniu 2008r. P. Ż. przestał odzywać się do M. M. (1), nie witał się z nią, stosunki służbowe były bardzo oficjalne, ograniczały się do korespondencji e-mailowej. Co więcej, wielokrotnie podejmował czynności celem organizacyjnego utrudnienia pracy powódce.

W dniu 16 stycznia 2008r.- poinformowano mailowo osoby, które miały w niej uczestniczyć, o planowanej na dzień 28 i 29 stycznia 2008r. naradzie pionowej, która podsumowywała cztery kwartały roku 2007. Mail ten został skierowany do wszystkich uczestników tej narady za wyjątkiem powódki M. M. (1), mimo że na liście uczestników

narady załączonej do przedmiotowego maila widniało nazwisko powódki. W mailu tym proszono również wszystkich uczestników o zgłaszanie tematów oraz czasu prezentacji i forum słuchaczy do dnia 18 stycznia 2008r. M. M. (1) po powzięciu informacji w dniu 24 stycznia 2008r. o przedmiotowej naradzie pionowej, natychmiast zwróciła się do dyrektora P. Ż. o wyrażenie zgody na uczestniczenie w naradzie, przy czym poprosiła również o przesłanie harmonogramu narady na dzień 28 stycznia 2008r. Harmonogramu tego nie otrzymała. Podobna sytuacja miała miejsce w związku z naradą podsumowującą realizację celów za 2007 rok, która odbyła się w dniu 1 lutego 2008r. W dniu 25 stycznia 2008r. wysłano do wszystkich pracowników maila z harmonogramem spotkania, przy czym M. M. (1) nie została ujęta w adresach mailowych (w tym jej stanowisko), jak również nie uwzględniono omówienia wyników podległego jej Wydziału. Dodatkowo Dyrektor P. Ż. wysłał dnia 30 stycznia 2008r. zaproszenie do (...) S.A. w K., w którym to zaproszeniu również M. M. (1) nie została ujęta w harmonogramie spotkania. Ponadto P. Ż. nie poinformował jej, iż na w/w spotkaniu nastąpi pożegnanie pani R. B. (Specjalisty (...) Klientów w Wydziale przez nią zarządzanym), która kilka dni wcześniej przesłała wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka nie została również poinformowana o terminie i trybie rozwiązania stosunku pracy z w/w. Już kilka dni po przywróceniu do pracy, P. Ż. napisał wniosek o zwolnienie powódki z pracy. P. Ż. wskazał, że ogniskiem zapalnym wszelkich nieporozumień w kierowanej przez niego jednostce, w jego ocenie, był styl zarządzania, formy komunikacji, błędna ocena stanów faktycznych, błędna interpretacja intencji zmian organizacji pracy, a także konfliktowy charakter i duża odporność na wszelkie próby wypracowania porozumienia z współpracownikami M. M. (1). M. M. (1) o istnieniu pisma dowiedziała się od J. M. (1) w trakcie rozmowy telefonicznej w styczniu 2008r. Będąc obecną w pracy w lutym w 2008r. M. M. (1), zadania premiowe na ten miesiąc otrzymała dopiero w dniu 6 lutego 2008r. Zgodnie zaś z zasadami premiowania, pracownicy zadania premiowe otrzymywali najpóźniej na koniec poprzedniego miesiąca. Pracownik podpisywał otrzymane zadanie premiowe i odsyłał do kierownika lub dyrektora. W konsekwencji w miesiącu lutym 2008r. M. M. (1) otrzymała premię regulaminową, nie otrzymała zaś premii uznaniowej w wysokości 232 zł netto (500 zł brutto). Żadnemu innemu pracownikowi podlegającemu powódce premia nie została zabrana. W trakcie, gdy M. M. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim, w dniu 31 marca 2008r. została ona pozbawiona adresu mailowego i wykreślono ją z bazy mailowej Inspektoratu, jak również nie widniała w wykazie naczelników. Była to odosobniona praktyka, gdyż w trakcie, gdy na zwolnieniu lekarskim przebywała m.in. B. S. (2) i L. M., posiadały one uprawnienia do korzystania z systemu w Inspektoracie i były w wykazie pracowników bazy mailowej pozwanego.

Niewątpliwie, jednym z przejawów stosowanego wobec powódki mobbingu, była jej izolacja, wyznaczenie stanowiska pracy w odosobnieniu i w miejscu innym, niż osoby, które jej podlegały, a także unikanie z powódką kontaktów służbowych.

Nie można uznać, że izolacja pracownika w grupie współpracowników stanowi autonomiczną cechę mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach, takich jak: nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie, uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 19 kwietnia, III APa 3/12, Lex nr 1213849, wyrok SN z 14.11.2008 r., II PK 88/08, niepubl.).

Z materiału zgromadzonego w sprawie wynika, iż powódka była dobrym pracownikiem. Wywiązywała się z powierzonych jej zadań, wykonując je ze starannością. Jej izolacja nie była zatem reakcją na negatywne zachowania powódki, tylko była następstwem jej nękania, zastraszania, ośmieszania, a także zaistniałego konfliktu z dyrektorem P. Ż..

Wiedząc, iż co do osoby dyrektora P. Ż. są stawiane zarzuty związane ze stosowaniem mobbingu, pracodawca nie zdołał zapobiec eskalacji konfliktu i nasilenia się takich działań. W innym procesie sądowym pozwany przyznał, że P. Ż. niewłaściwie zarządzał Inspektoratem w K. oraz podległymi mu pracownikami. Był osobą, która wytwarzała złą atmosferę w pracy, jak również zaostrzał konflikty i upokarzał pracowników. Było to przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę. Pracodawca mając świadomość, że powódka była w konflikcie z dyrektorem, przywrócił go

na stanowisko. Powódka zgłaszała takie incydenty pracodawcy, jednak ten nie zapobiegł ewentualnym dalszym krzywdzącym działaniom.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska.

Przyznanie zadośćuczynienia za szkodę związaną z działaniami mającymi charakter mobbingu, jak już wskazano, wymaga każdorazowo, aby działania te miały charakter uporczywy i długotrwały, przy czym musi być to rozpatrywane w sposób zindywidualizowany, jak też uwzględniać musi okoliczności zaistniałe w danym, konkretnym przypadku. Określić powinno się także ramy czasowe występowania działań mobbingowych.

Sąd Apelacyjny podziela ustalenie Sądu I instancji, że działania mobbingowe trwały co najmniej 10 miesięcy – od kwietnia 2007r. , a z procesem leczenia kilkanaście miesięcy.

Aby zrealizowane zostały przesłanki przyznania zadośćuczynienia, nie wystarczy, by wystąpił skutek zaniżonej przydatności oceny zawodowej, ale musi mieć miejsce również rozstrój zdrowia. Samo stwierdzenie rozstroju zdrowia jednak nie może polegać jedynie na subiektywnym odczuciu samego pracownika, ale wymaga potwierdzenia tego przez specjalistów.

W ocenie Sądu Apelacyjnego prawidłowo ustalił Sąd Okręgowy, że w wyniku działań i zachowań przełożonego P. Ż., M. M. (1) doznała rozstroju zdrowia. Sąd pierwszej instancji przeprowadził dowód z opinii biegłych lekarzy o specjalnościach adekwatnych do tych, które powódka wskazywała jako następstwa skierowanych na nią działań mobbingowych. Sąd Apelacyjny podziela zasadność przeprowadzenia tego dowodu i zgadza się z tym, iż spełnia on wszelkie wymagane kryteria. Opinie zostały sporządzone przez biegłych w sposób jasny, pełny i spójny. Z opinii tych wynika, iż rozstrój zdrowia powódki miał niewątpliwie związek z pracą i stosowaniem wobec powódki niedozwolonych zachowań.

Biegła psycholog wskazała, iż powódka przyznaje się do nieufności, nadmiernej wrażliwości, podejrzliwości, braku zaufania, trzymaniu się na baczność i wywnioskować z tego można, iż jest to ślad po przebytych doświadczeniach opiniowanej w miejscu pracy.

Również z opinii psychiatryczno – psychologicznej wynika, iż przebyte u powódki zaburzenia adaptacyjne o charakterze depresyjnym, połączone ze zmianami w mechanizmach regulacyjnych osobowości, typowymi dla przebiegu reakcji na stres, z dekompensacją pozostają w bezpośrednim związku przyczynowym ze wskazanymi przez nią sytuacjami w pracy i negatywnymi zachowaniami przełożonego P. Ż., w okresie, gdy była Naczelnikiem Wydziału (...) w Inspektoracie (...) w K.. Wskazano, że na M. M. (1) oddziaływał ciąg zdarzeń i trudno jest określić, które sytuacje w szczególności były najbardziej obciążające.

Na powódkę oddziaływał ciąg zdarzeń, przy czym powtarzanie się urazowych sytuacji, nawet o jednostkowym niedużym znaczeniu, jak brak użycia grzecznościowej formy w kontakcie, czy użycie wyrażenia poniżającego, wzmacniało ich znaczenie, pojawiał się efekt pogłębiania się poczucia bezradności, ogólny kształt sytuacji nabierał cech procesu, nie zaś incydentalnych zdarzeń. Moc destrukcyjna poszczególnych zachowań przełożonego wobec powódki rosła w miarę upływu czasu i piętrzenia się ich. Najistotniejsze jednak wydają się te, które nastąpiły po powrocie P. Ż. do pracy na wcześniej zajmowane stanowisko w styczniu 2008 r. Osłabieniu uległa także ekspresja potrzeby osiągnięć i zdobywania uznania w oczach innych. W drastyczny sposób obniżyło się zaufanie powódki do samej siebie (ale także innych) - z osoby pewnej siebie i swoich kompetencji stała się pełna wahań, i wątpliwości, co do tego jak postąpić. W funkcjonowaniu powódki uwidocznił się dystans do innych ludzi, połączony z dużą uważnością, by nie popadać z nimi w konflikty. Wiąże się z tym nadmierne rezygnowanie z wyrażania siebie, wycofanie do zawężonego kręgu ról i aktywności. Zgromadzony w sprawie materiał wskazuje na przebycie zaburzeń adaptacyjnych, a wyniki badania osobowości na pozostawanie w długotrwałym stresie, związanym z sytuacją w pracy i reakcją na nią.

Biegła internista rozpoznała u powódki czynnościowe zaburzenia przewodu pokarmowego związane ze stresem zawodowym w wywiadzie. Dolegliwości te w ciągu pracy M. M. (1) miały tło czynnościowe, istniał związek między stresem, lękiem w pracy, a powyższymi objawami. Jej stan psychiczny miał duży wpływ na objawy somatyczne.

Należało zatem uznać, że po prawidłowej ocenie materiału dowodowego i słusznym ustaleniu, że w niniejszej sprawie powódka wykazała stosowanie wobec niej mobbingu oraz spowodowanie rozstroju zdrowia Sąd Okręgowy zasądził zadośćuczynienie w zbyt wygórowanej kwocie.

Zarzuty apelacyjne dotyczące błędnego ustalenia stanu faktycznego, dowolnej oceny dowodów, w tym zeznań świadków okazały się w ocenie Sądu Apelacyjnego nieuzasadnione. Bezzasadny jest również zarzut braku jakiegokolwiek trwałego uszczerbku na zdrowiu powódki albowiem art. 94³ § 3 k.p. nie posługuje się pojęciem „trwałego uszczerbku na zdrowiu” i wystarczające jest wykazanie uszczerbku, co powódka uczyniła.

Uprawniony natomiast okazał się zarzut apelującego dotyczący rażąco wysokiej wartości zadośćuczynienia.

Zadośćuczynienie ostatecznie przyznane w niniejszej sprawie przez Sąd Apelacyjny obejmuje doznaną wskutek mobbingu krzywdę rozumianą jako zarówno majątkowe, jak i niemajątkowe następstwa mobbingu. To mobbing spowodował bowiem rozstrój zdrowia powódki, którego konsekwencją była nie tylko krzywda w sferze somatycznej i psychicznej powódki, ale także straty finansowe w postaci obniżenia wynagrodzenia w okresie korzystania ze zwolnień lekarskich, uzyskania pomniejszonego dodatkowego wynagrodzenia rocznego za pracę ze względu na korzystanie ze zwolnień lekarskich, nieodprowadzania składek na dobrowolny pracowniczy program emerytalny, pozbawienia premii uznaniowych. Wymienione straty finansowe Sąd Apelacyjny ocenił jako następstwa rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem, powiększyły one poczucie krzywdy powódki. Dlatego całość rekompensaty zasądzono jako jedną kwotę tytułem zadośćuczynienia na podstawie art. 94³ § 3 k.p.

Mając na uwadze powyższe rozważania oraz wskazania Sądu Najwyższego, że zasądzone przez Sąd Okręgowy kwoty są nadmiernie wygórowane, Sąd Apelacyjny doszedł do przekonania, że kwotą adekwatną do rozmiaru doznanych krzywd jakich doznała powódka będzie kwota 40.000 zł za rozstrój zdrowia powiększona dodatkowo o kwotę 10.000 zł za „szkody majątkowe” z tytułu obniżenia wynagrodzenia za pracę w okresie korzystania ze zwolnień lekarskich wskutek mobbingu, pomniejszenia tzw. trzynastki, nieodprowadzenia składek na dobrowolny pracowniczy program emerytalny i bezpodstawnego pozbawienia premii uznaniowej.

Sąd Apelacyjny za Sądem Okręgowym uznał również, że na wysokość zadośćuczynienia ma wpływ zachowanie przełożonych mobbera i nie przeciwdziałanie mobbingowi, które wpłynęło na rozstrój zdrowia powódki, co spotęgowało poczucie jej krzywdy.

Słusznie zauważył Sąd Najwyższy, że wysoki status majątkowy pracodawcy nie uzasadnia zasądzenia nadmiernie wygórowanego zadośćuczynienia, jednakże w ocenie Sądu Apelacyjnego zamożność mobbera ma również znaczenie przy ustalaniu tej wysokości albowiem zapłata zadośćuczynienia ma stanowić swego rodzaju „dotkliwość” dla pracodawcy. Zbyt niska kwota nie znacząca w budżecie pracodawcy nie będzie mobilizowała do działań zapobiegających mobbingowi i nie będzie stanowiła swego rodzaju prewencji.

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił punkt I zaskarżonego wyroku przez zasądzenie zadośćuczynienia w kwocie 50.000 zł.(pkt 1a sentencji), oddalając tym samym apelację w pozostałej części jako nieuzasadnioną (pkt 2).

Przy przyjęciu, że powódka wygrała niniejszy proces w I instancji jedynie w ok. 6%, w takiej proporcji należało rozliczyć koszty procesu. Zatem Sąd Apelacyjny nakazał ściągnąć od pozwanego kwotę stanowiącą 6% wydatków z kwoty 11.508 zł. tj. 690 zł.(pkt 1b), na podstawie art. 97 w zw. z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych(Dz. U.2014.1025 t.j.). Nakazano również ściągnąć od pozwanego 5% opłaty stosunkowej od 50.000 zł. zasądzonego roszczenia (pkt1c), na podstawie art.13 ust.1 cytowanej wyżej ustawy

o kosztach sądowych. Na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 6 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu zasądzone od powódki na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego za I instancję w kwocie 6.336 zł., przy stosunkowym rozdzieleniu tych kosztów, mając na uwadze wynik procesu ($7200 \times 94\% - 432 = 6.336$). W ocenie Sądu Apelacyjnego nie było podstaw do wzajemnego zniesienia kosztów zastępstwa procesowego za I instancję jak to uczynił Sąd Okręgowy albowiem wystąpiła bardzo duża dysproporcja co do części wygranej i przegranej w procesie.

W postępowaniu apelacyjnym gdzie wartość przedmiotu zaskarżenia wynosiła ponad 90.000 zł. należało przyjąć, że zasądzenie kwoty 50.000 zł. spowodowało, że obie strony prawie w połowie wygrały proces, co w ocenie Sądu Apelacyjnego uzasadniało zniesienie wzajemnie między stronami kosztów zastępstwa procesowego za II instancję (pkt 4) na podstawie art. 100 k.p.c.. Z tego powodu też zasądzone od powódki na rzecz pozwanego połowę opłaty od apelacji (pkt 3). Co do kosztów postępowania kasacyjnego Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do ich zasądzenia albowiem pozwany nie złożył wniosku o zasądzenie tych kosztów. W skardze kasacyjnej na stronie 4 we wnioskach, pozwany wnosi o uchylenie wyroku i pozostawienie Sądowi Apelacyjnemu rozstrzygnięcia o kosztach procesu, ewentualnie o uchylenie również wyroku Sądu I instancji i pozostawienie Sądowi Okręgowemu rozstrzygnięcia o kosztach procesu za wszystkie instancje. Zdaniem Sądu Apelacyjnego ponieważ skarga kasacyjna jest zawsze sporządzana przez profesjonalnego pełnomocnika nie może być żadnych wątpliwości co do jej treści. Sąd nie może domyślać się, czy taki wniosek złożono czy też nie. Należało zatem złożyć formalny wniosek o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, aby wniosek o pozostawienie sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu mógł obejmować również te koszty. Nie można również traktować wniosku o koszty za „wszystkie instancje” jako wniosku o koszty postępowania kasacyjnego ponieważ postępowanie kasacyjne nie jest postępowaniem w kolejnej instancji. Na poparcie tego stanowiska należy zwrócić uwagę na treść pkt 2 pisma pozwanego z dnia 20 kwietnia 2015r. ,w którym pozwany wnosi o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie kasacyjne. Gdyby strona sama nie miała wątpliwości, że taki wniosek złożyła wcześniej nie powielalaby go na etapie postępowania apelacyjnego, tym bardziej, że jest on spóźniony jako wniesiony po zakończeniu postępowania kasacyjnego (art. 109 § 1k.p.c.).

Na podstawie art. 398¹⁵ § 1 zd. III w zw. z art. 415 k.p.c. zasądzone od powódki na rzecz pozwanego kwotę 40.789 zł. tytułem zwrotu świadczenia wyegzekwowanego na podstawie prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego wydanego w niniejszej sprawie. Kwota ta stanowi różnicę między kwotą wypłaconą powódce a kwotą zasądzoną przez Sąd Apelacyjny po ponownym rozpoznaniu sprawy (90.789 zł - 50.000 zł.). W pozostałej części wniosek oddalono albowiem nie było zdaniem Sądu Apelacyjnego podstaw do zasądzenia dalszych kwot wyegzekwowanych od pozwanego na podstawie wyroku w innej sprawie zapadłego w innym sądzie z tytułu innych roszczeń (odsetki i koszty procesu). Nie znalazł również Sąd Apelacyjny uzasadnionych podstaw do uwzględnienia wniosku powódki o rozłożenie tej kwoty na raty albowiem powódka wiedząc, że w niniejszej sprawie została wniesiona skarga kasacyjna powinna była liczyć się z przegraną w sprawie i koniecznością zwrotu pieniędzy, ponadto istotne jest również to, że obowiązek zwrotu dotyczy tylko części wyegzekwowanych kwot. Nie bez znaczenia jest również okoliczność, że powódka pracuje i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości ponad 3.000 zł. Zatem sytuacja majątkowa powódki nie uzasadniała zastosowania art. 320 k.p.c.