

Sygn. akt III APa 9/13

III APz 10/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Zofia Rybicka - Szkibiel
Sędziowie:	SA Anna Polak del. SO Beata Górka
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2013 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa M. M.

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

na skutek zażalenia pozwanego

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

z dnia 11 lutego 2013 r. sygn. akt IV P 10/10

1. oddala apelację,

2. oddala zażalenie,

3. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powódki M. M. kwotę 2025 zł (dwóch tysięcy dwudziestu pięciu złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powódki w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Anna Polak SSA Zofia Rybicka – Szkibiel del. SSO Beata Górka

Sygn. akt III A Pa 9/13

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2013 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I. zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powódki M. M.:

1. 80.000 zł (osiemdziesiąt tysięcy złotych) tytułem zadośćuczynienia,
2. 10.789 zł (dziesięć tysięcy siedemset osiemdziesiąt dziewięć złotych) tytułem odszkodowania;

II. oddalił powództwo w pozostałej części;

III. umorzył postępowanie w zakresie roszczeń o ochronę dóbr osobistych;

IV. zasądził na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w Koszalinie):

1. od powódki M. M. kwotę 10.242 zł (dziesięć tysięcy dwieście czterdzieści dwa złote) tytułem części wydatków w sprawie,
2. od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 1.266 zł (jeden tysiąc dwieście sześćdziesiąt sześć złotych) tytułem części wydatków w sprawie,
3. od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 4.539 zł (cztery tysiące pięćset trzydzieści dziewięć złotych) tytułem opłaty stosunkowej od zasądzonego roszczenia;

V. w pozostałym zakresie nie obciążył powódki kosztami sądowymi;

VI. koszty zastępstwa procesowego między stronami wzajemnie zniósł.

Swoje rozstrzygnięcie oparł na następującym stanie faktycznym i rozważaniach prawnych:

Powódka M. M., pozwem wniesionym w dniu 14 października 2008r., który następnie został sprecyzowany pismem procesowym z 29 czerwca 2010r. (k.1340-1342), domagała się od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. zapłaty łącznie 812.526,00 złotych.

Na powyższą kwotę składały się:

- 200.000 zł netto (297.423,00 zł brutto) tytułem zadośćuczynienia za doznanie rozstroju zdrowia przez powódkę w wyniku stosowania wobec niej mobbingu przez przełożonego P. Ż. (art. 94⁽³⁾ § 2 kp w związku z art. 94⁽³⁾ § 3 kp) oraz J. M. i B. K. na podstawie art. 94⁽³⁾ § 1 k.p., jako osoby, które były obowiązane do przeciwdziałania mobbingowi.

W jej ocenie bezpośrednie zachowania o charakterze mobbingu w miejscu pracy stosował wobec niej Dyrektor Inspektoratu (...) w K. P. Ż.; Dyrektor Oddziału (...) w S. najpierw powołał ją jako świadka w sprawie o przywrócenie do pracy z powództwa P. Ż., gdzie zeznawała przeciwko niemu na okoliczność „tworzenia złej atmosfery w pracy i upokarzania pracowników i konfliktów pracowników”, a następnie przywrócił P. Ż. na poprzednie stanowisko przyzwalając na eskalację negatywnych zachowań wobec jej osoby, dążąc do jej zwolnienia z pracy. Odnośnie zaś dyrektora J. M. wskazała, że od stycznia 2008r. przyjął on pozycję bierną wobec znanych mu nagannych i mobbingowych zachowań P. Ż.. Przyznając jej rację w wielu sprawach i negatywnie oceniając zachowania bezpośredniego przełożonego nie zrobił nic aby jej pomóc wprost sugerując, iż w tym „układzie” jest na pozycji przegranej.

- 344.982,51 zł netto (513.103,00 zł brutto) - tytułem odszkodowania w związku z nierównym traktowaniem w zatrudnieniu, na podstawie art. 18^{3d} k.p. w zw. z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i 3 w zw. z art. 18^{3a} i 18^{3c} k.p. polegającym na naruszeniu wobec powódki zasad równego traktowania w zatrudnieniu poprzez nieuzasadnione pominięcie

przy awansowaniu powódki oraz przy przyznawaniu wynagrodzenia za świadczenia związane z pracą na skutek nieuzasadnionej dyskryminacji powódki przez pozwanego, w tym dyskryminacji polegającej na jej molestowaniu psychicznym, w tym:

- kwoty 432.936,00 zł brutto - z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu poprzez niewystawienie powódki do rezerwy kadrowej przez P. Ż.,

- kwoty 21.700,00 zł brutto - z tytułu pełnienia przez powódkę obowiązków J. C. w okresie od 1 października 2006r. do 30 kwietnia 2007r., obok wykonywanej przez powódkę pracy na stanowisku Naczelnika Wydziału (...),

- kwoty 14.000,00 zł brutto - z tytułu pełnienia przez powódkę obowiązków Kontrolera (...) w okresie od 1 października 2006r. do 28 lutego 2007r., obok wykonywanej przez powódkę pracy na stanowisku Naczelnika Wydziału(...),

- kwoty 16.000,00 zł brutto z tytułu pełnienia przez powódkę funkcji dyrektora Inspektoratu w okresie od 9 sierpnia 2007r. do 3 września 2007r., obok wykonywanej przez powódkę pracy na stanowisku Naczelnika Wydziału (...),

- kwoty 500,00 zł brutto - tytułem nieuzasadnionego pozbawienia powódki premii uznaniowej za miesiąc luty 2008r. (powódka otrzymała za ten okres tylko premię regulaminową),

- kwoty 2.500,00 zł - z tytułu nieuzasadnionego pozbawienia powódki podwyżki płacy zasadniczej (w wysokości 500,00 zł brutto miesięcznie) od dnia 1 kwietnia 2008r. do dnia wniesienia pozwu,

- kwota 25.467,00 zł brutto na którą składają się:

- kwota 4.500,00 zł brutto z tytułu niewysłania powódki na studia podyplomowe od lutego 2008r. (powódka chciała podjąć studia na Akademii (...), z uwagi jednak na stan zdrowia na skutek stosowania wobec niej mobbingu i konieczność korzystania ze zwolnienia lekarskiego od 19 lutego 2008r. studiów tych nie podjęła),

- kwota 4.900,00 zł brutto z tytułu utraconego wynagrodzenia za okres od 19 lutego 2008r. do 31 sierpnia 2008r. (100% wynagrodzenia zasadniczego wynosiło 4800 zł brutto, zaś w trakcie zwolnienia lekarskiego otrzymywała ona tylko 80% swojego wynagrodzenia; żądana kwota to dodatkowe 20 % wynagrodzenia, którego jej nie wypłacono tj. 980,00 zł brutto miesięcznie x 5 miesięcy),

- kwota 3.100,00 zł brutto z tytułu pozbawienia powódki 13 pensji w pełnej wysokości (w/w wskazana kwota stanowi różnicę pomiędzy wysokością 13 pensji otrzymanej a wysokością pełnej 13 pensji, gdyby nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego; przy czym 13 pensja u pracodawcy była wypłacana w oparciu o regulamin premiowania i stanowiła 10% rocznego wynagrodzenia brutto danego pracownika; w sytuacji powódki 13 pensja powinna więc wynosić 8.100,00 zł brutto, podczas gdy otrzymała ona faktycznie 5.000,00 zł),

- kwota 12.967,00 zł brutto z tytułu pozbawienia powódki wpłaty składki na Pracowniczy Program Emerytalny (zgodnie z zakładowym układem zbiorowym pracy pozwany utworzył pracowniczy fundusz emerytalny i z tego tytułu pokrywał on składkę podstawową w wysokości 7% indywidualnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika; od 19 lutego 2008r. do 9 lutego 2009r. pozwany pracodawca, wskutek korzystania ze zwolnień lekarskich przez powódkę, zaprzestał pokrywania wymienionej składki podstawowej i żądana kwota stanowi sumę utraconych z tego tytułu składek w w/w okresie);

- kwota 2.000,00 zł brutto z tytułu nieuzasadnionego pozbawienia powódki premii uznaniowej w okresie od 1 lipca 2009r. do 31 grudnia 2009r. , pomimo, że w tym okresie otrzymywała premie regulaminową (w tym zakresie powództwo rozszerzono).

W ocenie powódki przedstawione zachowania naruszały również jej dobra osobiste (art. 11¹ kp, art. 23 i 24 kc) zażądała, aby pracodawca złożył oświadczenie o przeproszeniu jej za stosowanie niedozwolonych zachowań i praktyk.

Jednocześnie powódka wniosła o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 14.400 zł (z uwagi na znaczny nakład pracy oraz ponoszone koszty dojazdów i noclegów).

W odpowiedzi, pozwany (...) Spółka Akcyjna w W., wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k.112-127).

Pozwany w pierwszej kolejności 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.

Odnosząc się do żądania zadośćuczynienia z tytułu mobbingu podniósł, że opisane przez powódkę zdarzenia stanowią tylko jej subiektywną ocenę poszczególnych sytuacji. Zdaniem zaś pozwanego, w zakładzie pracy powódki nie występowały takie zachowania, które obiektywnie mogłyby zostać ocenione jako wywołujące zaniżoną samoocenę, bądź też, że zmierzały do poniżenia lub ośmieszenia powódki. Nie ma również podstaw do przyjęcia, że powódka została wyeliminowana z grona współpracowników. Pozwany wskazał również, że cechą charakterystyczną stosowania mobbingu jest jego uporczywość i długotrwałość. Tym samym kilka zdarzeń, na których powódka skupia uwagę tj. z dnia 26 kwietnia 2007r., 29 czerwca 2007r., 9 lipca 2007r., 11 lipca 2007r. i 8 sierpnia 2008r. nie mogą przesądzać o uporczywości lub długotrwałości stosowania mobbingu. Ponadto pozwany zauważył, że po dniu 9 stycznia 2008r. powódka miała być ignorowana w pracy i nawet gdyby takie zdarzenia miały miejsce, to w literaturze przedmiotu przyjmuje się, że nie są to przypadki, które należy traktować w kategorii mobbingu. Pozwany stwierdził również, że podstawą dochodzenia zadośćuczynienia z tytułu mobbingu jest powstanie uszczerbku na zdrowiu, czego jednak powódka nie wykazała, jak też nie wykazała ona związku przyczynowego pomiędzy jej stanem zdrowia a opisanymi negatywnymi zachowaniami.

Odnosząc się do żądania odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu pozwany podniósł, że i w tym przypadku powódka w sposób subiektywny dokonała interpretacji zachowania pracodawcy. Pozwany stwierdził, że żadna z okoliczności stanowiących elementy definicji molestowania nie miała miejsca. Strona powodowa nie wykazała również niedozwolonego zróżnicowania sytuacji pracownika.

Ponadto, w ocenie pozwanego, powódka w sposób nieuprawniony przyjęła za podstawę żądanego odszkodowania wysokość świadczeń otrzymywanych przez osobę zajmującą stanowisko dyrektora inspektoratu. Zdaniem pozwanego brak jest podstaw do przyjęcia, że mogłaby ona takie stanowisko uzyskać w szczególności, że nigdy nie aplikowała na wolny etat dyrektora inspektoratu, jak również, brak jej kwalifikacji do zajmowania tego rodzaju funkcji. Co więcej powódka myli się co do wysokości świadczeń otrzymywanych przez osoby piastujące to stanowisko, gdyż ich wynagrodzenie kształtuje się na różnych poziomach, w zależności od wyników finansowych kierowanej jednostki.

Pozwany nadmienił również, że powódka nie otrzymała premii w lutym 2008r. z uwagi na niewykonanie nałożonych na nią zadań premiowych.

Odnosnie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w związku z wykonywaniem obowiązków za innych pracowników to pozwany zaprzeczył twierdzeniom powódki. W jego ocenie praca m.in. J. C. była rozdysponowana pomiędzy innych pracowników Inspektoratu a ponadto jest oczywistym, że każdy pracownik spółki w zakresie obowiązków ma wpisane zastępowanie innego pracownika podczas jego nieobecności. Co więcej jest to praktyka zgodna z przepisami prawa pracy i powszechnie stosowana przez innych pracodawców.

W kwestii wynagrodzenia z tytułu pełnienia obowiązków dyrektora inspektoratu w ocenie pozwanego powódce nie przysługuje takie roszczenie. Nigdy nie powierzono jej tego rodzaju obowiązków i nie można takiego wniosku wyprowadzić jedynie z faktu udzielenia pełnomocnictwa, które było udzielane również innemu pracownikowi tej jednostki.

W toku procesu strona pozwana (k.1318v) podniosła zarzut rzeczy ugodzonej tzw. *exceptio rei transactae* i w jej ocenie okoliczność ta powodowała, że dążenie do merytorycznej oceny powództwa jest nieuzasadnione 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 (k.1353) powódka wskazała, że strona pozwana całkowicie mylnie interpretuje treść zawartego pomiędzy stronami porozumienia, które zawarte zostało z inicjatywy pracodawcy i zgodnie z wzorami przez niego narzuconymi celem rozwiązania stosunków pracy z wieloma pracownikami w trybie zwolnień grupowych. W konsekwencji oświadczenie M. M. zawarte w porozumieniu z dnia 31 marca 2010r. (zawarte w pkt. 8b) jest jedynie oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli.

Z ostrożności procesowej wskazała ona, że gdyby Sąd uznał, iż oświadczenie powódki zamieszczone w porozumieniu z dnia 31 marca 2010r. było oświadczeniem wiedzy, to podniosła ona, 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.

Powódka podkreśliła, że w obliczu stwierdzenia, iż przedmiotowe porozumienie służy jedynie rozwiązaniu stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych, zasadnym jest i było przekonanie powódki, iż zrzeka się ona jedynie roszczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy wynikających z Porozumienia Dotyczącego Zwolnień Grupowych – a zatem pozostawała w błędzie wywołanym przez drugą stronę, skoro pozwany jako profesjonalista podstępnie w sposób blankietowy uzyskał od wszystkich zwalnianych pracowników zrzeczenie się wszelkich roszczeń.

Ponadto zauważyła, że w dacie podpisywania porozumienia obie strony były już w trakcie prowadzenia dwóch sporów sądowych (niniejsze postępowanie oraz sprawa o sygn. VIII P 1297/09 przed Sądem Rejonowym w Warszawie), a w porozumieniu brak jest wzmianki o tym, że przedmiotowe porozumienie obejmuje uregulowanie wzajemnych roszczeń objętych w/w procesami.

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.

M. M. 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 funkcje 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. pracowała jako koordynator sekcji likwidacji szkód komunikacyjnych w Zespole (...) w K..

W dniu 1 lipca 2003r. powierzono jej funkcję Kierownika Sekcji Pionu (...).

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. objęła funkcję Kontrolera (...).

W 2006r. Naczelnikiem Wydziału (...) Inspektoratu w K. i bezpośrednią przełożoną powódki była M. W..

Od 15 lutego 2006 r. rozpoczęto w (...) wdrażanie Reformy Terytorialnej Mikro, a także nowego systemu komputerowego INSURER. 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. Pewne sprawy wyjaśniano na bieżąco w Inspektoracie, ale niektóre musiały być wyjaśnione w Oddziale w S..

Stosunki M. W. 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. 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. - kontroler techniczny oraz M. W..

Ujawnione nieprawidłowości oraz brak możliwości współpracy z Dyrektorem Inspektoratu P. Ż. spowodowały, że dyrektor Oddziału w S. podjął decyzję o rozwiązaniu z M. W. stosunku pracy. Z inicjatywy J. M., mając na względzie jej długoletni staż pracy oraz fakt, iż była radną miasta Ś. i uczestniczyła w kolejnej kampanii wyborczej, zaproponowano jej rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, które podpisane zostało 19 września 2006r. Na mocy tego porozumienia M. W. została zwolniona ze świadczenia pracy do 31 grudnia 2006r.

Dyrektor P. Ż. informując kadrę pracowniczą o zwolnieniu powiedział: „wyrwałem chwast”.

W związku z powyższym zaszła potrzeba pilnego zatrudnienia osoby na stanowisku Naczelnika Wydziału (...). Dyrektor P. Ż. zaproponował, aby to M. M. objęła w/w stanowisko. Miał on dobrą opinię o powódce i uważał, że sprosta obowiązkom, 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 Mikro. Polegała ona na wdrożeniu nowego modelu procesów obsługi sprzedaży wprowadzającego rozwiązania znacząco odbiegające od zasad dotychczas stosowanych. Obejmowała ona reformę: Sprzedaży Masowej, Sprzedaży Korporacyjnej, Terytorialną Mikro. 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 opisaną wcześniej reformy.

W dniu 29 września 2006r. M. M. 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., 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. „Po upływie trzech miesięcy od momentu powierzenia powódce stanowiska Naczelnika (...) został przygotowany kolejny test merytoryczny. Przeprowadził go pracownik pozwanego W. T.. Powódka nie uzyskała optymalnego wyniku, lecz zadawalający. Między innymi na tej podstawie został przygotowany kolejny wniosek o zatrudnienie powódki jako Naczelnika (...). Wprawdzie wniosek ten zawiera

sformułowania stanowiące ocenę dotychczasowej pracy powódki jednakże odwołuje się on do pewnego potencjału i wiedzy merytorycznej powódki, który nie został zweryfikowany w pełnym zakresie”.

Od lutego 2007r. do zakresu jej obowiązków należało:

1. Organizacja pracy w podległych strukturach (...) (Inspektorat, COK, POK).
2. Zarządzanie i nadzorowanie pracowników podległych sekcji na poziomie Inspektoratu: Sekcji Kontrolerów (...) (...), Sekcji (...) (SOK) oraz podległego samodzielnego stanowiska Specjalisty ds. (...).
3. Nadzór merytoryczny nad komórkami struktur OS w podległych jednostkach (COK, POK), w szczególności nad Kierownikiem Zespołu (...) w COK oraz Kierownikiem Sekcji (...) w POK.
4. Planowanie budżetu i przestrzeganie jego realizacji w podległych strukturach obsługi sprzedaży.
5. Realizacja zadań zleconych i standardów wyznaczonych przez Dyrektora Inspektoratu, Dyrektora (...) Oddziału Okręgowego, Naczelnika (...) w Oddziale Okręgowym.
6. Planowanie i organizowanie szkoleń m.in. z procedur rozliczania produkcji, obsługi ubezpieczeń rolnych oraz z obsługi systemów dziedzinowych.
7. Rozpatrywanie skarg i zażaleń dotyczących pracy Wydziału (...) oraz prowadzenie korespondencji z klientem.
8. Sprawowanie nadzoru nad poprawnością i terminowością realizacji procesu zmiany/przywrócenia klasy Bonus-Malus w kartotekach klientów na podstawie raportu spleconych regresów.
9. Sprawowanie nadzoru nad poprawnością i terminowością obsługi e-korespondencji dotyczącej zagadnień z zakresu obsługi sprzedaży kierowanej przez klientów ze strony internetowej www.pzu.pl.
10. Kontrola funkcjonalna podległych komórek: Sekcji Kontrolerów (...) (SKT), Sekcji (...) (SOK) oraz podległego samodzielnego stanowiska Specjalisty ds. (...).
11. Ocena okresowa podległych pracowników Wydziału (...) oraz pracowników struktur OS w COK i POK.
12. Bieżąca współpraca w zakresie obsługi sieci sprzedaży z Kierownikiem Sprzedaży.
13. Ustalanie i zmiany grup podmiotów sprzedaży współpracujących z danym Kontrolerem (...); ustalenia i ewentualne zmiany dokonywane są przy współpracy z Kierownikiem Sprzedaży.
14. Kontrolowanie relacji pomiędzy Kontrolerami (...), a współpracującymi podmiotami sprzedaży.
15. Weryfikacja i akceptacja naliczenia prowizji / wynagrodzenia naliczanego przez Kontrolerów (...) dla sieci sprzedaży oraz innych podmiotów.
16. Wyznaczanie i monitorowanie pracy osoby realizującej kontrolę jakości i kompletności danych w systemach informatycznych.
17. Nadzór nad jakością i kompletnością danych ubezpieczeniowych wprowadzanych do systemów informatycznych przez pracowników podległych komórek organizacyjnych.
18. Przyjmowanie i dystrybucja pomiędzy KT produkcji podmiotów sprzedaży przesłanej z POK.
19. Komunikacja oraz prowadzenie korespondencji z Kierownikiem Sekcji (...) w POK, w zakresie wyjaśniania błędów w umowach zawartych przez podmioty sprzedaży.

20. Nadzorowanie jakości i terminowości wykonania statystyki ubezpieczeniowej, raportów statutowych oraz innych raportów z systemów dziedzinowych.
21. Sprawowanie nadzoru nad terminowością lokalnej parametryzacji systemu dziedzinowego w procesie automatycznych wznowień.
22. Sprawowanie nadzoru nad terminowością i poprawnością akceptacji umów automatycznie wznowionych.
23. Sprawowanie nadzoru nad terminowością poprawy umów wskazanych w raporcie umów nie wznowionych
24. Zarządzanie salą obsługi klienta z wyłączeniem punktu sprzedaży.
25. Sprawowanie nadzoru oraz odpowiedzialność za efektywny przebieg procesu obsługi Ankiety dla Klienta (...) S.A. w Inspektoracie oraz jednostkach podległych. Zapoznanie się z treścią zapisów wypełnionych przez klientów na terenie Inspektoratu oraz podległych jednostek COK i POK formularzy Ankiety, a następnie przekazanie ich do Specjalisty ds. (...) w Oddziale Okręgowym.
26. Określanie, wdrażanie i monitorowanie standardów jakości bezpośredniej obsługi klientów.
27. Weryfikacja merytoryczna i akceptacja zwrotów składek.
28. Bieżące monitorowanie obowiązujących rozwiązań normatywno-prawnych regulujących działalność obszaru Obsługa Sprzedaży.
29. Nadzór nad przestrzeganiem przez podległych pracowników przepisów prawa, wewnętrznych aktów normatywnych oraz norm etycznych.
30. Twórcze wykorzystanie posiadanej wiedzy fachowej, stałe podnoszenie jej poziomu.
31. Bieżące informowanie przełożonego o stanie i postępie prac, napotykanym trudnościach i działaniach podjętych w celu ich wyeliminowania.
32. Inne czynności zlecone przez Dyrektora (...) Oddziału Okręgowego oraz Dyrektora Inspektoratu (w uzgodnieniu z Dyrektorem (...) Oddziału Okręgowego).

Ponadto, na polecenie Dyrektora Oddziału Okręgowego 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 (funkcjonalnie) podlegała ona Dyrektorowi Inspektoratu w K. P. Ż..

Merytoryczną kontrolę nad M. M. 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. (k.128)

W grudniu 2006r. dyrektorem Oddziału (...) w S. został M. P.. Ówczesny szef Centrali (...) postawił przed nim 3 zadania - cele biznesowe i realizacja planów sprzedaży, uspokojenie atmosfery pracy w Oddziale w S. i optymalizacja kosztów.

W trakcie jak M. P. obejmował swoje stanowisko to miał on 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.o uzyskał m.in. od A. C., M. K. oraz J. M. i R. S..

Sama M. M., 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. objęła funkcję Naczelnika w Wydziale (...) (WOS), 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. 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.

Odnosząc się zaś do sposobu zarządzania pracownikami, to u pozwanego pracodawcy przyjęte było, że w zakresie obowiązków na danym stanowisku pracy wskazywano jednocześnie imiennie pracownika, który w czasie nieobecności wykonywał konieczne czynności w zastępstwie danej osoby. Między innymi M. M., w czasie gdy pracowała jako kontroler techniczny, w razie nieobecności zastępował M. Z..

Jednocześnie na czas dłuższej nieobecności np. związanej z ciężką i urlopem macierzyńskim, zatrudniano osoby na zastępstwo. I tak, w dniu 7 listopada 2006r. M. K. (2) zatrudniona została od 8 listopada 2006r. do czasu zakończenia okresu usprawiedliwionej nieobecności J. C. na pełen etat na stanowisku specjalisty ds. obsługi sprzedaży w Wydziale (...) Inspektoratu (...) w K.. J. K. była nieobecna od 3 listopada 2006 r. do 10 listopada 2006 r. i od 13 listopada do 17 listopada 2006 r. i wtedy zastępowała ją B. S. zgodnie z zakresem obowiązków.

Najpierw współpraca przebiegała bezkonfliktowo, chociaż Dyrektor P. Ż. jako przełożony powódki od początku potrafił wyrażać się w niestosowny sposób.

Już w mailu z 7 listopada 2006r. napisał do powódki oraz J. J., w związku z prowadzoną przez nią kontrolą prawidłowości wpłat, „W nawiązaniu do poniższych wyjaśnień, nachodzi mnie pewna refleksja – nadal zawodzi komunikacja pomiędzy pionami. Oczekuje od Pań, że doprowadzicie dotychczasowa rzeczywistość do stanu nirwany, w innym przypadku mój stan nudności (spowodowany już nudnym tematem) osiągnie apogeum i doprowadzi do torsji”.

Około 6 miesięcy po objęciu funkcji Naczelnika, M. M., gdy ustabilizowała się praca w jej Wydziale, zajęła się ona stricte swoimi obowiązkami. Przede wszystkim kontrolowała ona poprawność i prawidłowość rejestrowanych polis zawieranych przez agentów, z uwzględnieniem różnych grup ubezpieczeń, różnych zniżek, oraz sposób postępowania z drukami ścisłego zarachowania.

W kwietniu 2007r. M. M. 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 ona wezwana do gabinetu Dyrektora 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 P. Ż. zapytał ją: „jaki ma cel wysyłając ta 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., powiedział, że ten kto wymyślił te wytyczne to „debil, idiota”, a powódka jest taka sama. Przełożony polecił powódce wczytać się w wytyczne.

W odpowiedzi na zarzuty M. M. wskazała, że swoje decyzje konsultowała z panem W. T. z Oddziału. Dyrektor P. Ż. odpowiedział, że T. to „gówna dla niego znaczy” i że zaraz dzwoni w tej sprawie do Dyrektora J. M..

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 rozpląkała się.

Od tego czasu, tj. kwietnia 2007r. zaczął on inaczej zachowywać się wobec powódki, choć ostatecznie zarzut M. M. co do nieprawidłowości w pracy agentów okazał się słuszny, co potwierdził Oddział w S..

Powódka informowała dyrektora o każdej sytuacji, gdy widziała jakieś nieprawidłowości w działaniu jej pracowników, bądź nieprzestrzeganie procedur (wytycznych) .

W dniu 29 czerwca 2007r. Dyrektor Ż. 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 w/w 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 tej, Dyrektor P. Ż. wezwał ponownie M. M. do siebie nakazując, aby ujawnione błędy zostały poprawione jeszcze w tym samym miesiącu (błąd leżał po stronie Zespołu (...)).

W odpowiedzi na w/w polecenie powódka wskazała, że wobec ilości pracy umowy mogą zostać poprawione ale dopiero w miesiącu lipcu 2007r. W związku z tym, Dyrektor P. Ż. wydał polecenie Pani J. C., pracownikowi podległemu M. M., by udostępniła swoje hasło do systemu informatycznego innemu pracownikowi Pani L. M., by to ona mogła poprawić błędy.

W tym miejscu M. M. wskazała Dyrektorowi, że za udostępnienie hasła innym grozi pracownikom zwolnienie dyscyplinarne. W związku z powyższym nie wyraziła ona zgody, aby podległy jej pracownik złamał w/w procedurę i udostępnił hasło. W tym celu M. M. zadzwoniła do Dyrektora J. M. do Oddziału w S..

Dyrektor P. Ż. zignorował argumenty M. M. 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, który umocnił konflikt pomiędzy M. M. a Dyrektorem 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. wykazała pracownika Zespołu (...), 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”.

Wielokrotnie w trakcie współpracy Dyrektor Ż. wydawał powódce polecenia, które nie należały do jej obowiązków, a jej merytoryczne uwagi zbywał poniżającymi sformułowaniami.

M. M. 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 ona, 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 zadecydował jednak, by pracownicy podlegli M. M. „ruszyli dupy 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., 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.. „Wiem, że na tym tle powstał konflikt między powódką, a agentem A. Ż., ponieważ powódka nie chciała akceptować polis z błędami. A. Ż. był bratem P. Ż. i podobno na tym tle, że brat A. popełnia błędy których nie chciała akceptować powódka powstał konflikt między nią, a P. Ż.. Mówiło się o tym w Inspektoracie (...) w K.. Ja pracuję w G. ten konflikt trwał dłuższy czas.” „Słyszałem, że dyrektor Ż. nie akceptował decyzji powódki, która nie chciała przepuszczać błędnych polis jego brata.” „Powódka w kontakcie ze mną była osobą spokojną ale stanowczą posiadającą dużą wiedzę w zakresie wykonywanych obowiązków, dlatego gdy miałem problem to dzwoniłem do niej i pytałem. Osobiście z nią się spotkałem raz lub dwa razy. Pytałem jak poprawiać błędy i zawsze uzyskiwałem odpowiedź.” (zeznania R. M.)

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.

Niezwłocznie po uzyskaniu powyższej informacji, M. M. w ramach pełnionych przez siebie obowiązków zleciła wyjaśnienie sprawy.

W wyniku podjętych działań, przeprowadzona została wewnętrzna kontrola w Inspektoracie w dniu 11 lipca 2007r. W/w 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 Insuer 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. (3). 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.o 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 Dyr. P. Ż., jako bezpośredni atak powódki wymierzony przeciwko jego osobie.

Dyrektor P. Ż. mailem z 8 sierpnia 2007r. przesłał M. M. „kilka subiektywnych refleksji”. W treści maila wyraził się m.in. w następujący sposób – „Pragnę poinformować, że nie będę przesyłał, (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. przeświadczenie Dyrektora O/O 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 (...) 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., że „jest problemem” i, że „nie umie być dyplomatą i żeby zapamiętała jego słowa, że dyplomacja to umiejętność mówienia sier(...)”.

W konsekwencji, Dyrektor P. Ż. zobowiązał M. M. do informowania go o każdej czynności związanej w działalnością pionu obsługi, w tym o celach, intencjach i wynikach tych działań.

W dniu 20 lipca 2007r. napisał on mail: „Z dniem dzisiejszym zobowiązuje Panią do przekazywania do mojej wiadomości informacji:

- o wszystkich wizytach, kontrolach, przeprowadzonych w pionie obsługi sprzedaży, Inspektoratu, przez pracowników Oddziału,
- o intencjach, celach i wynikach w/w,
- o przekazywaniu w jakiegokolwiek formie dokumentów należących do zasobów Inspektoratu, informacja winna dotrzeć do mnie, przed dokonaniem czynności, ponieważ przekazywanie, niektórych danych wymaga mojej akceptacji,
- o intencjach, celach w/w,

Niestety muszę z przykrością stwierdzić, iż w mojej ocenie czynności oczywiste ze względu na relacje podwładny-przełożony, uległy ostatnimi czasy znacznemu zakłóceniu (brak informacji o kontrolach – wydawaniu dokumentów, kserokopii – np.: kontrola ubezpieczeń rolnych dotowanych, wczorajsza wizyta pracowników Oddziału). Stąd jestem zmuszony by opis oczywistych relacji – procesów przyjął niniejszą formę.”

Po otrzymaniu w/w maila, M. M. zwróciła się do swojego przełożonego merytorycznego w S. J. M. o radę i wyjaśnienie jak, mając na uwadze wytyczne Pan Ż., ma się ona zachować w sytuacji kontroli i żądania przez kontrolujących okazania dokumentów, których Dyrektor P. Ż. nie zaakceptowałby do okazania.

Ponadto, zapytała się ona Dyrektora J. M., dlaczego ona jako podrzędny pracownik ma informować Dyrektora Inspektoratu o kontrolach i wynikach przeprowadzanych kontroli, skoro to on sam, jako Dyrektor Inspektoratu powinien inicjować, a także otrzymywać, jako pierwszy, informacje o kontrolach oraz o wynikach pokontrolnych.

Już w czerwcu 2007r. powódka informowała Dyrektora J. M. 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.

W trakcie dalszej współpracy Dyrektor P. Ż. wielokrotnie używał wobec M. M. 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."

W toku swojej pracy powódka otrzymywała również zadania premiowe do wykonania.

W zadaniu premiowym nr (...) na miesiąc lipiec 2007r. miała ona nadzorować „terminowość rozliczania się PS (pracowników sprzedaży), w tym MSP (pracownika Zespołu (...) ds. (...)) w terminie 7 dni”.

Agenci mieli dwa terminy rozliczenia się na koniec miesiąca. Pierwszy termin był od godziny 8:00 do 16:00. Rozliczenia pracy agentów nadzorował Kierownik Sprzedaży, a M. M. dodatkowo w związku z zadaniem premiowym nr (...) ze swej strony nadzorowała agentów i informowała Kierownika Sprzedaży, który z agentów w danym dniu się nie rozliczył. Kierownik sprzedaży nadzorował pracę agenta i miał obowiązek skontaktowania się z agentem celem ustalenia godziny ostatecznego rozliczenia.

M. M. informowała (czasami dwukrotnie) Kierownika Sprzedaży o braku rozliczeń najpóźniej do godziny 16:00, a więc w godzinie do której agent miał obowiązek ostatecznie się rozliczyć. To zadanie co do zasady spoczywało na Kierowniku Sprzedaży lecz skoro powódka miała to w zadaniach premiowych, również i ona czuwała nad terminowością rozliczeń agentów.

Stąd też M. M. w dniu 30 lipca 2007r. o godz. 15:47 wysłała do J. J. (Kierownik Sprzedaży) 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 P. Ż..

W odpowiedzi na w/w maila Dyrektor P. Ż. zarzucił M. M., 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 poniższe 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. 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”.

U pozwanego tworzona była, co kilka lat lista tzw. „rezerwy kadrowej”. Założeniem pracodawcy było, że osoby w niej ujęte miały być szkolone do zajmowania wyższych stanowisk kierowniczych. M. M. ujęta została w rezerwie kadrowej już w 2003r. Jednakże w trakcie tworzenia rezerwy kadrowej w lipcu 2007r., dyrektor P. Ż. pominął powódkę. Ostatecznie M. M. została ujęta w rezerwie kadrowej we wrześniu 2007r., na wniosek bezpośredniej przełożonej M. W..

Tworzone listy nigdy nie zostały wykorzystane. Nie wdrożono też szkoleń pracowników ujętych na tych listach.

Niektórzy pracownicy m.in. J. C., P. F., B. S. zauważyli różnice w relacjach pomiędzy M. M. a dyrektorem P. Ż., np. wskazywali na istniejący konflikt i obcesowy sposób zwracania się P. Ż. do powódki. B. S. wskazała, że „Na początku na spotkaniach pracowniczych dyrektor był taki miłusiński mówił do powódki G., a później pani M.”.

P. F. wskazał zaś, że „Wiem, że kiedyś powódka i dyrektor Ż. byli przyjaciółmi, później to się zaogniło i stosunki już nie były przyjacielskie. Nie wiem dlaczego tak się stało”.

A. S., który współpracował z M. M. jeszcze jako Kontrolerem (...), zauważył zmianę w postawie prezentowanej przez powódkę wskazując, że „gdy była kontrolerem technicznym jawiła się jako osoba zadowolona z życia, była uśmiechnięta, a po okresie około pół roku, może więcej, gdy byłem w inspektoracie w K. zauważyłem zmianę w zachowaniu powódki, wtedy była już naczelnikiem, wyglądała na człowieka przygaszonego. Na moje pytanie „czy coś się stało?” powiedziała tylko, że nic się nie stało. To nie była ta sama pani M. co wcześniej”.

Zdarzało się, że zdenerwowana M. M. dzwoniła do innych osób, aby wyzalić się, w trakcie rozmów płakała opowiadając o kolejnym zachowaniu P. Ż.. Czyniła tak wobec M. W. i A. C., raz uczyniła tak również wobec B. I..

O samym, w jej ocenie niewłaściwym, zachowaniu P. Ż. sygnalizowała także B. Z. i J. M.. 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.

M. W. wskazała, że „za drugim razem podczas telefonu do mnie powódka płakała, mówiła że jest sama, że nie ma żadnego wsparcia, mówiła że zamknęła się w gabinecie i siedzi sama żeby ludzie nie widzieli że płacze”.

B. I. zeznała, że „była też sytuacja, że powódka do mnie dzwoniła w sprawie służbowej i przy okazji mówiła, że jest zdenerwowana, nie pamiętam czy w czasie tej rozmowy płakała, mówiła o problemach z dyrektorem ale dokładnie jakiego typu to nie pamiętam”. A. J. przyznał również, że „jeśli chodzi o stosunki dyrektora z panią M. to były normalne, a potem chodziło o jakieś polisy, które miały być zrobione, a nie były. Wykryła to powódka i wtedy te układy zaczęły się psuć. Wiem, że mieli między sobą jakąś wojnę słowną w gabinecie dyrektora. Ja tego nie słyszałem tylko widziałem gdy powódka wychodziła z tej rozmowy zapłakana. Ja cały czas nie siedziałem w sekretariacie, dlatego nie widziałem więcej takich sytuacji. Ale wiem że takich sytuacji było więcej, bo pracownicy mówili, że powódka była u dyrektora na dywaniku i wychodziła zapłakana”.

Ponadto, B. Z. wskazał „kiedyś byłem w biurze i przechodząc korytarzem, do pokoju powódki były 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”. W trakcie tej rozmowy M. M. poprosiła go, z racji przynależności związkowej, aby porozmawiał ze swoją przewodniczącą o sytuacji w Inspektoracie. On jej za to zaproponował, aby się zapisała do związków. W tym celu przyniósł jej deklarację, którą wypełniła i wysłała a potem została przyjęta do związków. B. Z. o zaobserwowanej sytuacji opowiedział na spotkaniu związku w S., a później to już jego przewodnicząca A. C. kontaktowała się bezpośrednio z powódką. „Z przekazu pana Z. wiem, że powódka z tego powodu była niewłaściwie traktowana przez dyrektora, bo mówił żeby się nie wtrącała. Nie pamiętam czy były używane jakieś zwroty i epitety. Wiem że były skargi M. W. na zachowanie dyrektora Ż. kierowane do prezesa (...). M. M. również napisała pismo dotyczące nieprawidłowości jakie miały miejsce w K. oraz zachowań dyrektora Ż. wobec jej osoby. Pan Z. przekazywał na spotkaniach związkowych, że w K. są ludzie zastraszeni, że nie czują się pewnie, boją się utraty pracy, było wiadomo że (...) zmierza do prywatyzacji. Pracownicy byli zastraszeni przez dyrektora Ż., że nie mogą pewnych spraw powiedzieć, bo stracą pracę.” „Ja rozmawiałam z dyrektorem P. na temat co się dzieje w Inspektoracie w K..” „Powódka mówiła do mnie że „dyrektor ją zniszczy”, że „pozbawi ją pracy”. Z przekazu pana Z. wiem, że dyrektor Ż. nie podawał powódce ręki - nie wiem w jakich to było okolicznościach.”(k.1639-1640)

Niektórzy pracownicy tylko z przekazu innych osób wiedzieli o konflikcie M. M. z dyrektorem P. Ż..

- „Nie byłem świadkiem żadnego konfliktu między powódką, a dyrektorem Ż. z plotek słyszałam, że jest jakiś konflikt między nimi. Słyszałam, że powódka przekraczała swoje kompetencje, my nie wiedzieliśmy kogo mamy słuchać dyrektora, czy naczelnika sprzedaży czy kierownika sprzedaży” M. D.,

- „Chodziły słuchy, że jest konflikt między powódką, a dyrektorem Ż., ale nie wiem czego dotyczył i jak to się przejawiało”. J. S.,

- „Z rozmów z powódką wiem, że miała jakieś problemy z dyrektorem w pracy. Mówiło się coś na ten temat, ale nie pamiętam co”. B. I.,

- „Ze słyszenia wiem, że jest jakiś konflikt między powódką, a dyrektorem Ż.. Nie wiem na czy polega ten konflikt. Ja słyszałem o tym od ponad roku. Słyszałem o tym będąc na palarni od innych pracowników inspektoratu”. A. S.,

- „Ja słyszałam od pracowników o jakimś konflikcie między dyrektorem, a p. M. M.. Nie pamiętam co mówili pracownicy na temat tego konfliktu” A. C.,

- „Z plotek wiem, że był konflikt między powódką, a dyrektorem P. Ż.. Nigdy do mnie nie dotarły informacje na których podstawie miałbym sądzić, co było powodem tego konfliktu. Czy to był konflikt tego nie wiem. Słyszałem, że dyrektor Ż. nie mógł się porozumieć z powódką co do wypełniania obowiązków. Wiem, że obie strony czyniły sobie na wzajem zarzuty w tym zakresie, ale żadnych konkretów nie znam” A. F.,

- „Ja w tej sprawie nie mam żadnej wiedzy, słyszałam tylko jakieś plotki” T. W.,

- „(...)powódka nie chciała akceptować polis z błędami. A. Ż. był bratem P. Ż. i podobno na tym tle, że brat A. popełnia błędy których nie chciała akceptować powódka powstał konflikt między nią, a P. Ż.. Mówiło się o tym w Inspektoracie (...) w K.. (...) Ja o konflikcie wiem z plotek od pracowników i agentów”. R. M.,

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.

- „Powódka jako przełożony była stanowcza, ale zawsze chętna do pomocy i wyrozumiała. (...) Z powódką dobrze się współpracowało, była dobrym przełożonym”. J. C.,

- „Powódka jako przełożona była bardzo grzeczna i kompetentna”. M. K. (2),

- „(...)Można natomiast było liczyć na pomoc z jej strony w trudnych sprawach. Powódka była kompetentnym przełożonym. Nie zaobserwowałem, aby powódka stosowała zwroty obraźliwe wobec pracowników. Powódka była wymagająca, ale nie napiętnowała pracowników. (...)Przypominam sobie, że pod koniec miesiąca powódka drogą mailową dziękowała pracownikom wydziału za sprawne zakończenie pracy w danym miesiącu. Ja osobiście doświadczyłem nie raz pomocy ze strony powódki, to znaczy odciążała mnie w ewidencji polis ubezpieczeniowych”. M. Z.,

- „Powódka jako przełożona była wymagająca. Często zostawaliśmy w pracy po godzinach aby wszystko było zrobione na czas. Powódka wtedy zostawała z nami w pracy. (...) Powódka pomagała pracownikom gdy zachodziła taka potrzeba, gdy pracowaliśmy po godzinach, bo był nawał pracy”. B. S.,

- „Powódka mimo młodego wieku była osobą bardzo ambitną, dokładną, zawsze dokładnie wykonywała swoje zadania była kompetentna, trzymała się procedur. W stosunku do mnie czy moich współpracowników nie była osobą konfliktową. Powódka była szczegółowa i zawsze bardzo skrupulatnie wykonywała swoje obowiązki, przestrzegła przepisów i chciała aby wszystko grało. Przekazywała nam wszystkie informacje nawet ze szkoleń, aby pracownicy wiedzieli o co chodzi”. B. I.,

- „W mojej opinii powódka była osobą opanowaną, kompetentną, profesjonalnie podchodzącą do pracy, wykonywała swoją pracę bardzo sumiennie” A. F.,

- „Powódka była kompetentnym przełożonym pomagała w pracy. Do pracowników odnosiła się zawsze w sposób grzeczny kulturalny. Nie zauważyłam, aby powódka w stosunku do mnie lub innych pracowników wywyższała się lub traktowała pracowników z góry.” T. W.,

- „Ja parę razy miałem osobisty kontakt z powódką, gdy jako początkujący agent nie wiedziałam jak wypełniać polisy. Powódka w kontakcie ze mną była osobą spokojną ale stanowczą posiadającą dużą wiedzę w zakresie wykonywanych obowiązków, dlatego gdy miałem problem to dzwoniłem do niej i pytałem. Osobiście z nią się spotkałem raz lub dwa razy. Pytałem jak poprawiać błędy i zawsze uzyskiwałem odpowiedź” R. M.,

- „Praca żony w soboty i w nadgodzinach wynikała po części z poleceń Ż., a po części z nadgorliwości” W. M..

M. M. przez niektórych pracowników odbierana była jako „zbyt formalistka” i „osoba nadgorliwa”.

- „Ja współpracowałem z powódką, (...) na tym tle była między nami wymiana maili pisałem także pismo do dyrektora inspektoratu, bądź do dyrektora oddziału pod, którym podpisałem się ja i agenci, a dotyczyło ono jakości współpracy z powódką. Były tam wskazane konkretne przykłady braku decyzyjności ze strony p. M.. Dotyczyło to między innymi wypełniania wniosków ubezpieczeniowych. Zostały wprowadzone nowe uproszczone druki, a gdy te się skończyły, to powódka zdecydowała, aby wykorzystywać stare druki, ale w pełni je wypełniać, a nie w części. Mnie się to nie podobało, bo to nie było zgodne z ideą ale zgodne z procedurą. Było to formalistyczne podejście powódki utrudniające sprzedaż i dodające, dodatkową pracę” P. F.,

- „Sytuacja opisana w kalendarzu mogła mieć miejsce, bo w tym czasie wyszły błędy w systemie SOBA, a ja i A. Ż. mieliśmy ich najwięcej. W tym czasie wszyscy byliśmy źli na powódkę, być może w związku z tym była próba odwołania powódki ze stanowiska, ale ja w tym nie uczestniczyłem. Nie wiem czy takie pismo powstało. Wśród agentów mówiło się, że powódka jest nadgorliwa, nie wiem od kogo to wyszło” A. S.,

- „Powódka była osobą konfliktową i lubiła traktować ludzi z góry. (...). Poza tym ja bym sobie nie pozwoliła na nieodpowiednie traktowanie mojej osoby ze strony powódki chociażby z uwagi na różnicę wieku”. (...) Powódka była nad ambitna, albo miała przerost ambicji. Okazywała tą wyższość w stosunku do swoich pracowników. Mówiła do pracowników np. „masz to teraz zrobić” był to ton głosu, forma wypowiedzi. Powódka była osobą dość pracowitą i rzetelnie wykonywała swoje obowiązki. Ale uważam, że w sposób niewłaściwy się odnosiła do swoich pracowników”, J. J..

Z uwagi, że powódka bardzo skrupulatnie wprowadzała błędy z polis do systemu SOBA, 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 osoby:

- „wymagającego pracodawcy” (L. M.)

- „zdystansowany” (M. K. (2))

- „był impulsywnym człowiekiem, wymagającym. Wszystko musiało być zrobione z procedurami i na czas” (B. S.)

- „Dyrektor nie zachowywał się impulsywnie nie krzyczał. W kontaktach z pracownikami zachowywał się spokojnie i rzeczowo. Nie zauważyłam, aby dyrektor w czasie rozmowy jakoś specjalnie gestykułował czy wychylał się zza biurka” (...) Dyrektor był przełożonym wymagającym ale zawsze jasno określał zadania i cele pracownikom. Jeżeli był jakiś problem to każdy pracownik mógł udać się do niego i uzyskać pomoc w rozwiązaniu problemu” (M. L.)

- „Uważam że Dyrektor Ż. to był dobry szef. Był wymagającym szefem, ale przynosiło to efekty. Co przekładało się na premie. Ż. umiał zachęcić nas do wykonywania zadań premiowych.” (M. D.)

- „Dyrektor jest osobą, która nie toleruje osób które mają odmienne zdanie. Chodzi tutaj o podejście do spraw służbowych czyli przepisów i procedur, które obowiązują w firmie. Dyrektor często wydawał polecenia sprzeczne z obowiązującymi przepisami i procedurami. (...)Taka postawa moja i powódki powodowała u dyrektora agresję, która się wzmaciała. (...)Myślę że dyrektor wytycza sobie jakiś cel i realizuje go nie bacząc na nic. Jest człowiekiem oschłym, wybuchowym, impulsywnym. (...)Dyrektor różnie traktował pracowników. Jedyną osobą którą traktował po ludzku była pani J. J. w stosunku do pozostałych pracowników był oschły. Wielokrotnie pracownicy z jego gabinetu wychodzili zapłakani ja to widziałam. W stosunku do osób, które wybrał sobie na ofiary nie miał zahamowań i był wulgarny, krzykliwy i obrażał te osoby.” (M. W.)

- „Mnie się z dyrektorem bardzo dobrze pracowało w sposób jasny określał cele, a mnie się to podobało. Bo wiedziałam co mam robić. Dyrektor Ż. może nie jest osobą wylewną, ale jako dyrektor jest dobry. Ja nie odbierałam jego zwrotów do mnie jako presji.” (B. I.)

- „Dyrektor Ż. na spotkaniach nie krzyczał, przedstawił wyniki z realizacji zadań. Niekiedy widać było zdenerwowanie dyrektora to znaczy robił się czerwony. Na jednej z narad dyrektor zrobił się czerwony, gdy jeden z kolegów stwierdził, że nie da się wykonać pewnych zadań. Dyrektor nie krzyczał, ale niekiedy podnosił ton głosu” A. S.,

- „Z mojego punktu widzenia dyrektor był osobą wymagającą, na dystans, nie spoufalął się z pracownikami (...) Była sytuacja, ale prywatna na grilu, że dyrektor po alkoholu powiedział do mnie że na mój widok wątroba go boli to było tylko raz. Na tym spotkaniu byli też inni pracownicy. Nie wiem jak ta sytuacja została ujawniona. Ja na początku byłam tym zwrotem urażona – żadnego użytku z tego nie robiłam, bo uznałam, że dyrektor był po alkoholu.” J. K.,

- „Ja oceniam dyrektora P. Ż. jako przełożonego sprawiedliwego, ale choleryka. W sytuacjach napięć dyrektor potrafił okazywać zdenerwowanie tj. czerwieniał się na twarzy, zaczynał bardziej ostro i stanowczo mówić, to znaczy mówił zdecydowanie, ale nie używał obraźliwych sformułowań.” A. C.,

- „Według mnie dyrektor zachowywał się poprawnie wobec pracowników. W stosunku do mnie dyrektor zawsze był grzeczny, mogliśmy mieć różne zdania, ale to nie objawiało się podnoszeniem głosu przez dyrektora w stosunku do mnie. (...)Według mnie w stosunku do innych pracowników dyrektor zachowywał się bardzo kulturalnie.” J. J.,

- „Dyrektor Ż. jako przełożony był osobą wymagającą trzymającą rękę na pulsie. Raz w stosunku do mojej osoby okazał zdenerwowanie. (...) Dyrektor mówił, wtedy podniesionym głosem, ja też się wtedy zdenerwowałam i nie zgadzałam się ze stanowiskiem dyrektora.” T. W.,

- „Wiem, że wszyscy bali się dyrektora, bo był wybuchowy, nerwowy. Prosili abym nie ujawniał ich nazwisk, bo obawiali się że stracą pracę” B. Z.,

- „Dyrektor Ż. był młody, gniewny, impulsywny był człowiekiem wybuchowym w relacjach z pracownikami. (...) Była sytuacja gdy podlegałem pod administrację w S.. Dyrektor usłyszał gdy ja w rozmowie ze swoją przełożoną poprosiłem o urlop jedno czy dwu dniowy. Drzwi do dyrektora były otwarte i gdy on to usłyszał to wyskoczył z gabinetu i krzyczał, że nie podpisze mi tego dnia wolnego coś jeszcze dodał, ale nie pamiętam co. Nie dał nic sobie wytłumaczyć zbesztiał mnie jak młodego chłopca i zrobił to przy ludziach, którzy nie powinni tego słuchać. Było wiadomo, że gdy dyrektor ma szyć czerwoną jak indor to będzie awantura”. A. J.

M. P. w okresie od grudnia 2006 r. do grudnia 2007 dyrektor Oddziału (...) w S. stwierdził: „To ja odwołałem P. Ż. ze stanowiska dyrektora Inspektoratu w K. przyczyny były dwie. Pierwsza przyczyna podstawowa to była atmosfera w inspektoracie i sposób współpracy z podwładnymi. Druga przyczyna dotyczyła sfalszowania podpisu na protokole gdzie chodziło o nie rozliczenie się agenta A. Ż., który był bratem P. Ż., ze składek. Podpis na protokole kontroli został sfalszowany nie wiadomo przez kogo, ale ponieważ było to w jednostce podległej P. Ż. to on odpowiadał za ten czyn.” „Jednostka wyniki miała dobre, jednak stosunki w pracy były nieakceptowalne. To znaczy szef zwracał się do swoich podwładnych pracowników w sposób obcesowy, używając słów nieparlamentarnych. Na bazie dokumentów stwierdziłem, że był zaufanym dyrektorem mojego poprzednika. A wnioski wyciągnąłem z zarobków, które otrzymywał

dyrektor Ż. i dyrektor w S.. Ja dokonałem zmian tych zarobków adekwatnie w stosunku do udziałów w produkcji danej jednostki. Podczas wręczania porozumienia zmieniającego warunki płacy poruszyłem z Ż. temat złej atmosfery w jednostce. Informacje o złej atmosferze w inspektoracie miałem od pani A. J. i M. K.. Był też jakiś anonim, którego jednak nie brałem pod uwagę. W rozmowach kularowych z pracownikami Oddziału słyszałem, że w K. źle się dzieje. Mówił o tym J. M., R. S. kadrowa. Chyba również słyszałem to od pracowników likwidacji szkód. Miałem również informacje od byłego dyrektora pana R.. Ja dostałem wydruk meila od J. M., który był skierowany do pani M. przez P. Ż.. Treść tego meila była bardzo obsceniczna., dużo tam było słów powszechnie uznanych za obraźliwe.” „Gdy jeździłem do inspektoratu część osób w rozmowie ze mną spuszczała głowy, gdy pytałem o atmosferę w pracy jakie mają problemy w czym im pomóc. Wiązałem to z obawą o utratę stanowiska pracy. Myślę, że pracownicy nie zgłaszali tego do oddziału, bo bali się o pracę. Gdy przedstawiałem im nowego dyrektora Panią W. to widziałem w ich oczach ulgę. Wiem od dyrektora J. M., że pani M. wykryła nieprawidłowości dotyczące brata dyrektora, A. Ż.. Dlatego zleciłem kontrolę. Byłem bardzo zdziwiony gdy zobaczyłem protokół z fałszowanym podpisem.” „Gdy P. Ż. został dyrektorem zrobił się butny i czuł się bezkarny, mam na myśli sposób odnoszenia się do ludzi, udzielanie nieprawidłowo funduszu reklamowego, nieadekwatne zarobki. Zfałszowanie podpisu w protokole stanowi o bezkarności dyrektora.” „To ja zlecałem pani S. i M. zbadanie sprawy atmosfery pracy w K.. Nie pamiętam co przedstawił pan M., a z panią S. odbyłem rozmowę podczas, której ona potwierdziła, że są kontrowersyjne sytuacje na poziomie pracownik – dyrektor, mówiła to głównie w kontekście WOS to znaczy, że z tamtej strony jest najwięcej skarg.” (k.1562-1565)

W dniu 9 sierpnia 2007r. Dyrektor P. Ż. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, w której jako przyczyny wskazano:

- niewłaściwe zarządzanie kierowanym przez niego Inspektoratem,
- 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.

Jednym z dokumentów, który został przedłożony jako dowód w sprawie był e-mail z 3 sierpnia 2007r. pomiędzy P. Ż. a M. M..

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. i M. W.. Treść ich zeznań była niekorzystna dla powoda. W odpowiedzi na pozew pracodawca między innymi stwierdził „że podstawowym zarzutem formułowanym przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę był zarzut dotyczący niewłaściwego zarządzania jednostką oraz podległym personelem polegający w szczególności na tworzeniu złej atmosfery w pracy, upokarzaniu pracowników oraz zaostrzaniu konfliktów w pracy.

W ocenie pracodawcy od pracownika zajmującego stanowisko kierownicze wymaga się wyższych kwalifikacji, m.in. w zakresie etyki, a także wyższych umiejętności i predyspozycji społecznych do pracy w grupie. Pracownik taki powinien nie tylko umieć likwidować i łagodzić konflikty powstałe w grupie, ale także współpracować z grupą i tworzyć w niej przyjazną atmosferę wymaganą do pracy zespołowej. Dyrektor powinien także we właściwy sposób motywować pracowników do pracy i osiągnięcia pożądaných wyników.

Powód był natomiast przełożonym konfliktowym, apodyktycznym, wprowadzającym w kierowanej jednostce złą atmosferę pracy, co znajdowało odzwierciedlenie w osiągniętych przez Inspektorat wynikach w wielu obszarach.

Co więcej powód używał w stosunku do pracowników określeń upokarzających, pozbawionych szacunku, godzących w ich poczucie wartości.

Powyższe zachowania są niedopuszczalne i dowodzą braku kwalifikacji powoda do zajmowania stanowiska kierowniczego. Dowodzą nie tylko braku umiejętności współpracy przełożonego ze współpracownikami, ale przede

wszystkim są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, określonymi w art. 100 §2 pkt 6 kodeksu pracy i utrudniają prawidłowe wykonywanie pracy przez pracowników.” (akta IV P 74/07 k.12.)

W toku rozprawy, w dniu 23 listopada 2007r. M. M. jako świadek opowiedziała o niewłaściwym zachowaniu i słowach P. Ż., które „obrażały ją”, w tym o zdarzeniu z zagubioną polisą w archiwum w G. oraz o nieprawidłowościach w rozliczaniu agentów (k. 92 – 93 akt IV P 74/07 Sądu Rejonowego w Gryficach). Stwierdziła ona m.in. „chodziło o to, że jak zgłaszałam problem to nie otrzymywałam pomocy, byłam tylko zastraszana i obrażana” (...) Dyrektor podsyczał konflikty a nie je rozwiązywał. Uczestniczyłam w spotkaniach z agentami, które zaczynały się od słów – jest z nami pani M., więc jak macie jakąś złość to możecie na nią wylać. Były takie sytuacje, że dyrektor mówił, żeby moi pracownicy ruszyli dupy i przynieśli dokumenty z archiwum”. W jej ocenie, powód nie akceptował jej skrupulatności w wykazywaniu przez nią nieprawidłowości w pracy agentów. Wskazała, że podejmując decyzję o wskazaniu nieprawidłowości wybierała ona drogę mailową, aby wszystko zostało zapisane na co powód stwierdził, że „wysyłając tyle maili to mam problemy z komunikacją”. Czuła się ona upokarzana gdy P. Ż., np. „pomijał mnie przy powitaniu, mimo że witał się z wszystkimi innymi pracownikami, (...) gdy używał inwektyw. Poleceniami wulgarnymi były np. stwierdzenia, że dyplomacją to umiejętność powiedzenia sier..., albo żeby moi pracownicy ruszyli dupy”. M. M. stanowczo stwierdziła, że „język powoda jako dyrektora inspektoratu mnie razi. Inni pracownicy nie używali wobec mnie takich słów. W stosunku do mojej osoby rażą mnie takie słowa”.

M. W. w swych zeznaniach stwierdziła także (k.90-91 akt IV P 74/07 Sądu Rejonowego w Gryficach), „że dyrektor podejmował niezgodne z prawem decyzje i nie były przestrzegane procedury”. „Jak zaczęłam zwracać powodowi uwagę na nieprawidłowości”, to stwierdził, „że jestem niełojalna. „Zaczęłam informować o tych faktach swoich przełożonych”. Stwierdziła, że jej praca w K. była „gehenną”, dyrektor nie odzywał się do niej, nie odpowiadał na powitanie, „ignorował moje uprawnienia nadawania zadań premiowych i nadawał swoim pracownikom sam zadania premiowe nie informując mnie o tym”. Ponadto wskazała ona na zachowania P. Ż. wobec innych pracowników m.in., że „Jedna z pań dostała informacje od powoda, że jak na nią patrzy to mu się żołądek przewraca. Takie inwektywy w stosunku do pracowników były codziennością. Była taka Sytuacja jak powód zadzwonił do pani M. i obrzucił ją obelgami za to, że nie przyjęła rozliczenia agenta po terminie. Tym agentem był brat pana dyrektora”.

Pomiędzy P. Ż. a pozwanym pracodawcą doszło do zawarcia pozasądowej ugody. W konsekwencji P. Ż. cofnął pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, zaś Sąd Rejonowy w Gryficach postanowieniem z dnia 16 stycznia 2008r. w sprawie o sygn. IV P 74/07 umorzył postępowanie w sprawie.

W dniu 10 sierpnia 2007r. M. M. otrzymała 2 pełnomocnictwa do działania w imieniu (...) S.A. i zastępowania dyrektora Inspektoratu.

W ramach tych pełnomocnictw mogła ona:

1. zawierać umowy cywilnoprawne, rozwiązywać je oraz akceptować udokumentowane wydatki do wysokości pojedynczej umowy lub wydatku, nie przekraczających:
 - 25 000,00 zł w przypadku umów o roboty budowlane,
 - 25 000,00 zł w przypadku umów z zakresu marketingu, reklamy, działalności sponsoringowej,
 - 25 000,00 zł w przypadku pozostałych umów;
2. odbierać od kontrahentów faktury VAT, rachunki lub inne dokumenty o charakterze finansowo-rozliczeniowych i upoważniać innych pracowników do tych czynności;
3. prowadzić korespondencję związaną z funkcjonowaniem Inspektoratu;
4. zawierać i rozwiązywać umowy rachunku bankowego;

5. składania dyspozycji przelewu środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych do podanych w pełnomocnictwie kwot pieniężnych, w zależności od tytułu dokonywania rozliczeń.

Do ważności wymienionych czynności wymagane było łączne jej działanie z Głównym Księgowym (...) S.A. w K. A. C.ą, która otrzymała tożsame w swej treści pełnomocnictwa. Zastrzeżone było również, że pełnomocnictwo obowiązuje podczas nieobecności Dyrektora (...) S.A. w K..

W dniu 3 września 2007r. na stanowisko p.o. Dyrektora (...) S.A. w K. powołano M. W., która otrzymała odrębne pełnomocnictwa do działania w imieniu pozwanego pracodawcy. Z tym dniem pełnomocnictwa M. M. i A. C. przestały obowiązywać, choć w wewnętrznym systemie informatycznym pracodawcy niektóre z nich nadal widnieją jako „pełnomocnictwo czynne”.

W trakcie, gdy funkcję Dyrektora Inspektoratu (...) S.A. w K. pełniła M. W. nie było zastrzeżeń do pracy M. M.. Co więcej, we wrześniu 2007r. M. W. 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 Mystery Shopper, 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 (...) S.A. w K. wykazywały również pewne nieprawidłowości i błędy M. M. 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 (...) S.A. w S. szkolenie na temat „Mobbing i dyskryminacja pracownika”.

W styczniu 2008r. do (...) S.A. w K. przyjechali R. S. z Dyrektorem B. K. aby poinformować pracowników, że na stanowisko Dyrektora Inspektoratu przywrócony zostanie P. Ż.. B. K. znając sytuację powódki m.in. z przebiegu procesu sądowego przed Sądem Rejonowym w Gryficach w sprawie o sygn. IV P 74/07, nie rozmawiał z powódką o zaistniałej sytuacji, w szczególności co do jej dalszej współpracy z P. Ż..

R. S. wskazała: „Wtedy p. M. poprosiła mnie 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.. Rzeczywiście wyglądała źle. Ja poradziłam jej, aby zamknęła swoje rzeczy i żeby poszła do domu, że emocje miną i że na pewno się jeszcze dogadają. Ja pomyślałam sobie, że powódka źle się poczuła, bo wrócił dyrektor przeciwko któremu zeznawała. Mi się zrobiło jej żal. Ja mówiłam powódce, że emocje miną.”

Z dniem 8 stycznia 2008r. P. Ż. ponownie objął funkcję Dyrektora Inspektoratu(...) S.A. w K..

W tym czasie M. W. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Z uwagi na potrzebę zwolnienia zajmowanego przez nią pokoju, R. S. wraz z innym pracownikiem, w obecności M. M. i J. J., zabezpieczyły szafki, w których M. W. mogła mieć swoje rzeczy osobiste.

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., nie witał się z nią, stosunki służbowe były bardzo oficjalne, ograniczały się do korespondencji e-mailowej.

W prowadzonym przez siebie kalendarzu M. M. zanotowała:

21 stycznia 2008r. – „Dyr. Ż. nie zamienił z nią żadnego słowa, a w Inspektoracie był z panem R. H. i że dyrektor wprowadzał go po Inspektoracie wchodząc z nim do poszczególnych pokoi, mój ominęli”.

22 stycznia 2008r. – „Dzisiaj Dyr. Ż. również nie zamienił ze mną słowa”.

W dniu 22 stycznia 2008r. M. M. 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., gdyż w terminie krótszym niż 7 dni od dnia wprowadzenia nowej procedury dot. samochodów służbowych, miała ona kolejne wyjazdy służbowe.

Dyrektora J. M. w mailu z dnia 24 stycznia 2008r., poradził jej: „Pisz wniosek na każdą okazję, to jest element szykanowania, o którym mówiłem. Niby jest dopuszczalna forma werbalna, czyli dla swoich i pisemna dla pozostałych”.

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., 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. 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. 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. 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. nie została ujęta w harmonogramie spotkania.

Ponadto Dyrektor P. Ż. nie poinformował jej, iż na w/w spotkaniu nastąpi pożegnanie pani R. B. (Specjalisty (...) w Wydziale przez nią zarządzanym), która kilka dni wcześniej przesłała wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka nie została również poinformowana również o terminie i trybie rozwiązania stosunku pracy z w/w.

W dniu 30 stycznia 2008r. Dyrektor P. Ż. otrzymał od Dyrektora J. M. szczegółowe wyniki badania (...) w czwartym kwartale 2007r. Z tego badania wynikało, iż kierowany przez powódkę M. M. Wydział uzyskał najwyższy wynik w jednym z zadań - tj. badania telefonicznego jakości obsługi.

W tym zakresie M. M. szkoliła podległych jej pracowników w listopadzie 2007r. ona sama, przed rozpoczęciem szkoleń, uczestniczyła w wielogodzinnych warsztatach zorganizowanych przez Centralę (...) S.A.

Jednym z pracowników, których szkoliła była pracownica T. W..

Mailem z dnia 30 stycznia 2008r., skierowanym do wszystkich pracowników Wydziału powódki, za wyjątkiem M. M., Dyrektor P. Ż. pogratulował wszystkim pracownikom profesjonalizmu, a pani T. W. 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. Stwierdził on wprost, że „to co zeznawała przed sądem w mojej sprawie było jednym z elementów decydujących, że wnioskowałem o jej zwolnienie”. W jego ocenie, gdyby M. M. nie szkalowała go w procesie wobec przełożonych i współpracowników to dałby on jej kolejną szansę na przyswojenie wiedzy merytorycznej a tak uznał on, że nie jest możliwa ich dalsza współpraca.

Oficjalne pismo z wnioskiem o odwołanie M. M. ze stanowiska (...) S.A. w K. wpłynęło do (...) S.A. B. K.o w styczniu 2008r., który przedstawił je następnie m.in. J. M..

Zgodnie z jego treścią, w nawiązaniu do wcześniej przeprowadzonych rozmów poinformował on B. K., iż nie widzi możliwości dalszej współpracy z M. M. i zawniósł on o odwołanie jej ze stanowiska (...) S.A. w K..

Jako podstawową przyczyną uzasadniającą złożony wniosek wskazał niewłaściwe zarządzanie kierowanym (...) S.A. 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 WOS 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..

Powołał się on 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. w zespole. Zauważył on, 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 on, że cechą charakterystyczną ciągłych w/w narzekań były pretensje nie tylko dotyczące błędnych merytorycznych decyzji, ale przede wszystkim formy komunikacji Naczelnika WOS, które zawsze nosiły znamiona upokorzenia. Przypadki wyjścia roztrzęsionych pracowników WOS po spotkaniu z Naczelnikiem, łączy w oczach pracowników administracji, urażenie agentów nie były incydentalne.

Oświadczył on, że łatwość wywoływania konfliktów, a także decyzje nie przynoszące zamierzonych efektów, dyskwalifikowały M. M. 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 on 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. wykraczające poza kompetencje (wydawanie poleceń pracownikom zespołom sprzedaży, księgowości, administracji, obniżanie roli Dyrektora Inspektoratu (informowanie pracowników WOS, iż Dyrektor Inspektoratu jest jedynie współpracownikiem o marginalnym znaczeniu dla WOS a bezpośrednim przełożonym jest Dyrektor OS 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. 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. używała do współpracowników w tym i do jego osoby, określeń upokarzających, pozbawionych szacunku, godzących w poczucie wartości.

Zachowania te jako niedopuszczalne, dowodzą braku kwalifikacji powódki do zajmowanego stanowiska kierowniczego. Dowodzą nie tylko braku umiejętności współpracy przełożonego ze współpracownikami, ale przede wszystkim są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, określonymi w art. 100 § 2 pkt. 6 kodeksu pracy i utrudniają prawidłowe wykonywanie pracy przez pracowników.

P. Ż. podniósł, że powódka pomimo otrzymania ode niego szansy na zmianę stylu zarządzania i osiągnięcia wyników nie podjęła żadnych skutecznych działań zmierzających do wyeliminowania rażącej nieprawidłowości w funkcjonowaniu, co spowodowało uzasadnioną utratę zaufania do jej osoby.

M. M. o istnieniu pisma dowiedziała się od J. M. w trakcie rozmowy telefonicznej w styczniu 2008r.

W swym kalendarzu, w dniu 11 stycznia 2008r. umieściła informację, że „w dniu dzisiejszym dzwonił J. M., sugeruje abym na razie nie wracała do pracy i dbała o swoje zdrowie. B. K. pokazywał mi jakieś pismo, które najprawdopodobniej stworzono na potrzeby procesu (...) podpisane przez jakichś pracowników inspektoratu, nie wie jakich. Będą chcieli mnie odwołać”. Dodatkowo zanotowała ona, że zbierane są przeciwko niej podpisy na jakimś piśmie skierowanym do Dyrektora Oddziału w celu jej odwołania. O tym fakcie poinformowała ona telefonicznie Dyrektora J. M., który nazwał Dyrektora P. Ż. „sadystą”.

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 zaznawać w sprawach byłych współpracowników. Dowiedziała się również, że nagranie jest skuteczną formą obrony, stąd zdecydowała się ona zakupić dyktafon i nagrać rozmowę.

Powódka pomimo kilkakrotnych telefonicznych prób uzyskania informacji o treści pisma od J. M., 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. zarejestrowała na dyktafonie, J. M. opisał sytuację powódki jako pracownika m.in. słowami:

- „Mnie się nikt nie pytał na ten temat, czy to jest prawdziwe, czy jest nieprawdziwe. Ja powiedziałem, że ja nie mam zastrzeżeń do twojej pracy i nie widzę powodów do odwołania ciebie ze stanowiska naczelnika”,

- „No bo powiem szczerze - zresztą tak, jak mówiłem ci wcześniej - ja sobie nie wyobrażam żebyście mogli tutaj dalej we dwójkę współpracować w jakiegokolwiek formie. Bo P., tak jak ci mówiłem, on ... To jest jego jakaś osobista tutaj zemsta moim zdaniem i - że tak powiem - argumenty merytoryczne nie mają dla niego żadnego znaczenia. On będzie cię po prostu zwalczał z uporem - y - maniaka i tyle”.

- „Jak wczoraj rozmawiałem z K., no to, y, ponownie wróciłem, że chyba należałoby cię z tym pismem, zapoznać”

„Bo jeżeli nie, to sobie w ogóle nie wyobrażam, żeby można było to wypowiedzenie uznać za, y, skuteczne. Y, z przyczyn formalnych - tak - bo (to jest ?) wniosek, na który ty powinnaś, moim zdaniem, ... Ja bym ... Gdybym to ja był na miejscu K., pierwsze co, to bym go przekierował do ciebie i poprosił o pisemną, y, odpowiedź - tak - żebym mógł zważyć argumenty obustronne w ogóle tutaj, wiesz, y. Dla mnie to postępowanie - od strony formalnej - jest dziwne, no ale wiem, że się tam konsultuje cały czas z panią S., tak że ... Ona tam trzyma chyba nad tym rękę. Więc - z tego, co wiem - to uznali tą ochronę za nieskuteczną, więc dyrektor stwierdził, że da ci wypowiedzenie po prostu”,

- (...)”I sąd dostanie dwie rzeczy do zważenia - tak -bo byłaś w sądzie, to już wiesz jak to wygląda.”

„No okay - powie - no ma dziewczyna rację. Czy są jakieś szanse, że ona na tym stanowisku może pracować? - Żadnych. Tak powie jeden i drugi dyrektor. - No to okay. No to teraz pytanie, jakie będzie odszkodowanie - trzymiesięczne,

sześciomiesięczne? Maksymalnie dziewięćmiesięczne - to jest wszystko. Do pracy cię nie przywrócą, bo nie ma to żadnego sensu, no. A poza tym, z tego co ja wiem, to takie orzeczenia są Sądu Najwyższego, że utrata zaufania przez pracodawcę do osoby zajmującej kierownicze stanowisko jest jedynym i wystarczającym powodem do rozwiązania umowy o pracę. Podobno są takie orzeczenia. No i w zasadzie jest po sprawie, no.”

- „Z układu sił sprawa jest przegrana, no. Nie jesteśmy w stanie tego wygrać na dłuższą metę. Myślę, że to może potrwać maksymalnie do końca roku, i tak skończy się rozwiązaniem umowy o pracę, w takich czy innych okolicznościach.

Pytanie jest tylko, czy tylko z tobą, czy jeszcze, jeszcze z paroma osobami przy okazji, (ze śmiechem) No. I tyle. Nie ma ... Nie w, nie widzę tutaj - na dzień dzisiejszy - po prostu światełka w tunelu. Faceci są tak po prostu zacięci w swojej - wiesz - nienawiści, że - no, po prostu - tu nie ma żadnych argumentów. (podkreślenie Sądu), Tu dyskusja nawet nigdy nie doszła do, do - wiesz - poziomu argumentów jakichś merytorycznych”.

Biegły z zakresu fonoskopii ocenił autentyczność nagrania oraz zweryfikował jego treść. Wnioski biegłego zawarto w opinii pisemnej (głównej i uzupełniającej). Biegły stwierdził między innymi: „Nie stwierdzono w nim obecności żadnych wyraźnych nieciągłości sygnału, śladu o niejednoznacznym charakterze, ani też śladów, które mogłyby choćby niekategorycznie świadczyć o nieciągłości nagrania lub stosowaniu techniki montażu nagrań. Na tym gruncie brak jest podstaw do kwestionowania jego autentyczności”.

„Badania dowodowego nagrania, przeprowadzone na potrzeby wydania niniejszej opinii – w zakresie analiz jego ciągłości – nie potwierdzają ustaleń biegłego A. S. (2), poddających w wątpliwość ciągłość tego nagrania, a w szczególności argumentów przedstawionych w punkcie 1.a. wniosków jego opinii. Wnioski te opierają się na poczynionym przez biegłego założeniu, że elementy sygnału potwierdzające postawioną przez biegłego tezę (przede wszystkim treść oraz odgłosy tła) zostały prawidłowo przez niego odsłuchane i zinterpretowane”.

„Istotność różnic występujących pomiędzy treścią dowodowej rozmowy, zamieszczoną w niniejszych wnioskach, a jej tekstem złożonym do akt przez powódkę M. M., jest niewielka i nie wpływa znacząco na sens całej rozmowy, jej

kontekst sytuacyjny oraz obraz wzajemnych relacji między rozmówcami. Bardziej szczegółowa ich charakterystyka została zamieszczona w sprawozdaniu z badań.”

„Różnice występujące pomiędzy treścią dowodowej rozmowy, zamieszczoną we wnioskach niniejszej opinii, a tekstem opracowanym przez biegłego A. S. (2) i zamieszczonego w opinii nr (...), są rażące i znacząco wpływają na sens całej rozmowy, jej kontekst sytuacyjny, a także obraz wzajemnych relacji między rozmówcami.”

„Nie potwierdza się sformułowań zamieszczonych przez biegłego A. S. (2) w punkcie (...) wniosków opinii nr (...) z dnia 17 lutego 2011 r.

Nie potwierdza się ustaleń biegłego A. S. (2), podważających autentyczność dowodowego nagrania, tj. stwierdzeń sformułowanych przez niego w punkcie (...) wniosków opinii nr (...) z dnia 17 lutego 2011 r.”

„Stwierdza się, że jakość techniczną dowodowego nagrania ocenić należy jako wysoką.” (opinia biegłego z zakresu fonoskopii k.2056).

O treści nagranej rozmowy M. M. 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. umowy o pracę, Zarządu (...) „Solidarność ‘80” (...) 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 w/w rozmowy, Dyrektora J. M. przyjął bierną postawę wobec zachowań P. Ż. w odniesieniu do osoby M. M. i odmówił on, 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.

„Wtedy odczuwałam bóle brzucha miałam wymioty, zawroty głowy problemy z łaknieniem, problemy ze snem, bóle serca. Gastrolog stwierdził, że podłoże moich dolegliwości to nerwica oraz psychika, ponieważ wskazywałam, że mam problemy w zakładzie pracy. Mówiłam, że znajduję się w wysokim stresie w związku z sytuacją w pracy. Lekarz poza leczeniem farmakologicznym skierował mnie do psychiatrii, aby podjąć leczenie w kierunku uspokojenia nerwów i wyciszenia mnie. W międzyczasie leczyłam się u dermatologa ponieważ miałam problemy skórne. Dostałam plamy na twarzy i było to leczone farmakologicznie. Dermatolog stwierdził, że może to być związane ze stresem i tak zareagowała skóra. Mówiąc o sytuacjach stresowych w pracy mówiłam lekarzom, że w miejscu pracy miał miejsce mobbing wobec mojej osoby. Gastrolog skierował mnie do psychologa w celu podjęcia terapii mówiąc, że farmakologia będzie działała doraźnie, a z przyczyną dolegliwości mogę sobie nie poradzić. W lutym zgłosiłam się do psychologa i chodziłam na terapię co 2 – 3 tygodnie w zależności od cyklu terapii i trwało to do grudnia 2009 r. U psychiatrii leczyłam się od stycznia 2008 r. Psychiatra przepisywał mi leki na depresję, rozstrój nerwowy i fizjologiczny całego organizmu. Ja byłam płaczliwa, zamknięta w sobie, nerwowa, rozdrażniona, przerażona, nie mogłam spać, nie mogłam jeść, w zasadzie miałam problem sama ze sobą, nie mogłam się odnaleźć w domu w rodzinie. Odczuwałam lęk odbierania telefonów z zakładu pracy wszystko co było związane z zakładem pracy wzbudzało we mnie strach i lek. Bałam się powrotu do pracy”.

„Od czerwca 2007 r. przyjmowałam leki uspakajające, które kupowałam sobie w aptece. Lekarz rodzinny zasugerował mi krople (...), tabletki (...) dostępne w aptece bez recepty. Z porad psychiatry korzystałam raz lub dwa razy. Lekarz powiedział, mi, że z tym stanem sama sobie poradzę, bez przyjmowania leków psychotropowych, sugerował posiłkowanie się lekami ogólnodostępnymi w aptekach. Wtedy mój stan psychiczny był wynikiem spotkań z dyrektorem Ż.. Już wtedy czułam strach przed miejscem pracy sama praca wywoływała u mnie fobie. Były momenty, że obawiałam się otwierać skrzynkę mailową, obawiając się treści maili od dyrektora Ż.. Już wtedy miałam problem z pewnością siebie z akceptacją, podejmowaniem decyzji. Każdemu mojemu zachowaniu towarzyszył lęk i obawa.” (zeznała powódka k.2041-2042)

Sytuacja w pracy zaczęła przekładać się na atmosferę panującą w rodzinie M. M. 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. nie spała po nocach, 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. 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 uspakajające 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. otrzymała zwolnienie lekarskie z tego powodu na kilka dni oraz stosowne leki. Z uwagi, 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., 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 odsyłała do kierownika lub dyrektora.

Zadanie premiowe powódki otrzymała do wiadomości również J. J. i A. C., natomiast M. M. nie otrzymała do wiadomości zadań premiowych tychże pracownic.

Do premii uznaniowej zaliczono zadanie nr (...). Zadanie nr (...) mogło zostać przez nią wykonane po szkoleniu w dniach 22-22 lutego 2008r. Zadanie nr (...) – wskaźniki jakości, zostały osiągnięte. Zadanie nr (...) – raport nie działał z uwagi na brak funkcjonalności systemu informatycznego. Zadanie nr (...) – zostało wykonane w całości.

W konsekwencji w miesiącu lutym 2008r. M. M. 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. 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.

U pozwanego pracodawcy obowiązywał Regulamin dot. szkolenia i kształcenia pracowników. Regułą było, że pracownicy otrzymywali 50 % dofinansowania na studia podyplomowe związane ze stanowiskiem. Odbywało się to na wniosek pracownika, który musiał zostać zaakceptowany przez przełożonego merytorycznego oraz uzyskać zgodę Dyrektora Oddziału. Powódka nie ubiegała się o dofinansowanie planowanego doksztalcenia, ani też nie poinformowała pracodawcy o zamiarze podjęcia studiów podyplomowych.

W trakcie, gdy M. M. 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. (3) 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. zanotowała, że rozmawiała z informatykiem J. K. (4) 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 ona telefonicznie informację od Dyrektora J. M.. W celu jej potwierdzenia, telefonicznie kontaktowała się z przedstawicielem związków zawodowych. Dowiedziała się, że Dyrektor P. Ż. nie wskazał jej jako osoby, co do której wnioskuje o podwyżkę wynagrodzenia. W tym czasie powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

M. M., z własnej inicjatywy, w dniu 17 lutego 2008r. napisała list do Prezesa (...) A. K., w którym powiadomiła go o stosowanych wobec niej praktykach mobbingowych przełożonego oraz stosunkach panujących w Inspektoracie.

Na w/w list nigdy nie otrzymała odpowiedzi.

W tym czasie przeprowadzono w (...) S.A. w K. kontrolę doraźną przez Biuro Kontroli Wewnętrznej w dniach 13 lutego - 15 lutego 2008r., której tematem było funkcjonowanie jednostki, ze szczególnym uwzględnieniem polityki kadrowej. Członkowie Zespołu (...) m.in. przesłuchali M. W. i M. M., B. S., A. C. oraz przedstawicieli Związków Zawodowych ze S., i „nie stwierdzili mobbingu”. Wskazano, że „istnieje co prawda zgodność wyjaśnień p. M. W. z wyjaśnieniami M. M. w zakresie nieprawidłowych zachowań dyrektora P. Ż., jednak informacji przedstawionych w tym zakresie przez obie panie nikt inny nie potwierdził”.

Jednocześnie Komisja, w odniesieniu do relacji P. Ż. z M. M., po zapoznaniu się z e-mailami złożonymi przez M. M., stwierdziła, że „Dyrektor P. Ż. wysłała do p. M. M. emaila zawierającego sformułowania obraźliwe i niedopuszczalne w relacjach przełożony-pracownik”. Odnosząc się zaś do wyjaśnień P. Ż., który powołał się na prywatną znajomość z powódką wskazano, że „z powyższych wyjaśnień wynika, że prywatna znajomość zbytnio zaważyła na relacjach zawodowych i nastąpiło niedopuszczalne połączenie sfery prywatnej z zawodową, źle wpływające na prace obu osób, bowiem nieprofesjonalne i naganne było wysyłanie takich emaili do jakiegokolwiek osoby zatrudnionej w kierowanym Inspektoracie”.

Komisja odnosząc się do kwestii długotrwałego (kilkutygodniowego) „nie rozmawiania” Dyrektora P. Ż. zarówno z M. W., jak i M. M. wskazano, że „z całą pewnością „nie rozmawianie” nie jest tu modelowym rozwiązaniem istniejących napięć i różnicy zdań”.

W lutym 2008r. przeprowadzona została również kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy, podczas której to kontroli inspektor PIP stwierdził, iż wobec Pani M. M. zachodzi uzasadnione podejrzenie stosowania mobbingu.

W dniu 31 marca 2008r. M. M. ponownie wystąpiła do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o przeprowadzenie kontroli w przedmiocie stosowania wobec niej mobbingu przez pracodawcę. Po raz kolejny inspektor PIP stwierdził, że w stosunku do Pani M. M. zachodzi uzasadnione podejrzenie, że w miejscu jej pracy doszło do działań i zachowań pracodawcy o charakterze mobbingu.

M. M. przebywała na zwolnieniu lekarskim od 19 lutego 2008r. do 10 lutego 2009r. tj. do dnia porodu.

- w okresie od 19 lutego 2008r. do 29 lutego 2008r., od 1 marca 2008r. do 7 marca 2008r., od 10 kwietnia do 12 czerwca 2008r. pobierała zasiłek chorobowy w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku.

- w okresie od 13 czerwca 2008r. do 7 września 2008r. pobierała zasiłek chorobowy w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku w związku z ciążą.

- w okresie od dnia 8 września 2008r. do 5 stycznia 2009r. pobierała świadczenie rehabilitacyjne w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w związku z ciążą; świadczenie to zostało następnie przedłużone do 6 marca 2009r. Było ono pobierane do dnia porodu.

Utracony dochód M. M. w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim w okresie od 1 lutego 2008r. do 31 sierpnia 2008r. wyniósł 8.824,46 zł brutto, tj. 2.218,21 zł netto (k.2290-2291).

Kwota utraconej nagrody rocznej M. M. w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim w okresie od 1 lutego 2008r. do 31 sierpnia 2008r. wyniósł 750,08 zł brutto, tj. 512,99 zł netto (k.2290-2291).

Kwota utraconej składki z tytułu uczestnictwa w Pracowniczym Programie Emerytalnym M. M. w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim w okresie od 1 lutego 2008r. do 28 lutego 2009r. wyniósł 5.148,99 zł. Za okres od lutego do sierpnia 2008 r. szkoda wynosi 2.638,59 zł. (k.2292)

M. M. w trakcie ciąży zachorowała na cholestazę (zatrucie ciążowe związane z zatrzymaniem odpływu żółci – nadmierne obciążenie wątroby). Urodziła dziecko w 8 miesiącu ciąży poprzez cięcie cesarskie z powodu cholestazy i hypotrofii płodu (wewnątrzmaciczne ograniczenie wzrastania płodu). Dziecko było konsultowane w poradniach neonatologicznej i neurologicznej, wymagało systematycznej rehabilitacji ruchowej. W chwili obecnej dziecko rozwija się prawidłowo i jest zdrowe.

W czasie, gdy M. M. przebywała na zwolnieniach lekarskich, M. W. wniosła powództwo przeciwko (...) Spółki Akcyjnej w W. o zapłatę 1.000.000 zł m.in. tytułem zadośćuczynienia za stosowanie wobec niej mobbingu.

Wyrokiem z dnia 24 listopada 2009r. Sąd Okręgowy w Koszalinie w sprawie o sygn. IV P 13/08 oddalił powództwo.

W uzasadnieniu wskazano, że dla uznania określonego zachowania za mobbing z art. 94³ § 1 k.p. wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być oceniane za wywołujące jeden ze skutków tam określonych. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca „ofiary rozsądnej”, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Obiektywna ocena faktów przytoczonych przez M. W. nie dała podstaw do przypisania pracodawcy zachowań o charakterze mobbingu („ofiara” i „prześladowca”). Brak było też elementu uporczywego, długotrwałego nękania i zastraszania pracownika. W ocenie Sądu M. W. przywołała zaledwie kilka sytuacji, które miały miejsce w 2006 r. jako przykładów terroru psychicznego. Postępowanie dowodowe wykazało zaś, że nie miały one charakteru nękania, zastraszania, dyskryminacji, poniżania, ośmieszania, izolowania jej ze środowiska pracowniczego, po drugie nie były uporczywe i długotrwałe. Odbiór opisywanych przez powódkę sytuacji ma wydzźwięk subiektywny i emocjonalny. Odczucie krzywdy opisywane przez powódkę jest niewspółmierne do okoliczności, które miały miejsce i ich obiektywnej oceny. Ponadto przedstawiona przez nią sekwencja zdarzeń, które składać się miały na mobbing wobec jej osoby nie potwierdziła się. W konsekwencji Sąd uznał, że powódka nie udowodniła swego żądania.

Wyrokiem z dnia 2 marca 2010r. Sąd Apelacyjny w Szczecinie w sprawie o sygn. III APa 4/10 oddalił apelację powódki.

W okresie od 10 lutego 2009r. do 29 czerwca 2009r. M. M. przebywała na urlopie macierzyńskim. Po jego zakończeniu, powódka w okresie od 22 do 31 lipca 2009r., od 1 do 7 sierpnia 2009r., od 24 do 28 sierpnia 2009r., od 1 do 16

października 2009r. oraz od 2 do 10 listopada 2009r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego, a pomiędzy tymi okresami wykorzystywała urlop wypoczynkowy.

W dniu 30 października 2009r. M. M. zapowiedziała swój powrót do pracy (pismem skierowanym do Dyrektora Oddziału (...) S.A. w S., do wiadomości Dyrektora Inspektoratu (...) S.A.), przy czym faktycznie ponownie wróciła do świadczenia pracy począwszy od dnia 3 grudnia 2009r.

W związku z nieobecnością M. M. w pracy, A. S. (3) (Naczelnik Wydziału (...) w (...) S.A. w K.) zaczęła pełnić dodatkowo obowiązki Naczelnika Wydziału (...) w (...) S.A. w K..

Z uwagi na konieczność przekazania dotychczas zajmowanego przez M. M. pokoju osobie pełniącej obowiązki Naczelnika Wydziału (...) w (...) S.A. w K., w dniu 9 kwietnia 2008r. Komisja w składzie A. J. i J. C. wszystkie znajdujące się pokoju dokumenty i segregatory schowali do szaf i zabezpieczyli opieczętowaną taśmą.

Następnie, wobec przedłużającej się nieobecności powódki w maju 2008r., G. C. (stanowisku (...) Systemów Informatycznych w (...) S.A. w K.) zaczął pełnić obowiązki Naczelnika Wydziału (...) w (...) S.A. w K..

W dniu 6 lipca 2009 r. Dyrektor Obsługi (...) S.A. Oddział w S. J. M.r, skierował do Centrali (...) S.A. pismo zawierające propozycję rozwiązania organizacyjnego o nazwie (...).

W wyniku jego wprowadzenia (...) S.A. w K. i (...) S.A. w K. miałyby zostać połączone w jeden (...) S.A. obejmujący teren dotychczasowych - w K. i K.. Siedziba nowego inspektoratu miała znajdować się w K.. W związku z planowanymi zmianami, stanowiska Naczelników Wydziałów (...) S.A. w K. oraz (...) S.A. w K. zostałyby w strukturze organizacyjnej zastąpione stanowiskiem Naczelnika Wydziału (...) S.A. w K. i K. oraz stanowiskiem Kierownika (...).

Pismem z dnia 8 lipca 2009r. Centrala (...) S.A. w W. przychyliła się do wprowadzenia w obszarze (...) na terenie Oddziału S. nowego rozwiązania organizacyjno-funkcjonalnego pod nazwą (...) i zaakceptowała koncepcję połączenia Wydziałów (...) obydwu Inspektoratów (K. i K.) z dniem 16 lipca 2009r.

W związku z wprowadzeniem powyższych zmian, dnia 16 lipca 2009r. Oddział (...) S.A. w S. ogłosił wewnętrzną rekrutację (prowadzoną za pośrednictwem dostępnego dla pracowników pozwanego serwisu (...)) na stanowisko Kierownika (...) w Wydziale (...) w Aglomeracji K.-K.. Jedynym kandydatem, który złożył aplikację na to stanowisko, był G. C.. W tym czasie M. M. nie informowała pracodawcy o planowanym terminie powrotu do pracy.

W związku z koniecznością wyboru osoby na stanowisko Naczelnika Wydziału (...) S.A. w K. i K., kierownik zespołu kadr (...) S.A. w S. R. S., przygotowała zestawienie kwalifikacji potencjalnych kandydatów: M. M. oraz A. S. (3). Pod uwagę brane było wykształcenie, staż pracy (ogółem oraz w (...) S.A), zajmowane stanowiska, przyznane nagrody i odbyte szkolenia .

Dnia 1 sierpnia 2009r. A. S. (3) została zatrudniona na w/w stanowisku umowy na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu, z pominięciem rekrutacji. Wskazany tryb (rekomendacja z pominięciem rekrutacji) był w pozwanej spółce dopuszczalny.

Tego samego dnia, tj. 1 sierpnia 2009 roku G. C. został zatrudniony na stanowisku Kierownika (...) w Wydziale (...) w Aglomeracji K. - K. na podstawie umowy na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu.

W związku z nieobecnością A. S. (3) wynikającą z oddelegowania jej do pracy w Centrali (...) S.A. przy projekcie strategicznym (...) w okresie od dnia 15 czerwca do dnia 31 grudnia 2009r. (przedłużoną następnie do 30 kwietnia 2010r.), J. M. zaproponował G. C. stanowisko p.o. Naczelnika Wydziału (...) w Aglomeracji K.-K., na co wyraził on zgodę. Z dniem 1 maja 2010r., po zakończeniu projektu, A. S. (3) wróciła na zajmowane stanowisko Naczelnika Wydziału .

Wyliczenie utraconego dochodu w okresie 19.02.2008 do 31.08.2008 - (...)

Lp	Okres zasiłku		Zasiłek z choroby	Utracony dochód		wyrównanie		premia zasadnicze	różnica wyn. zasadnicze i zasiłek chorobowy	ZFN	PPE			
	od	do	ilość dni	zasiłek 80 %	Zasiłek 100%	do 100%	z tytułu ciężkiego					brutto	netto	
1	19.02.2008	02.2008	1	490,94		1	760,00	440,00	709,06	494,07	60,27	42,00	154,00	
2	01.03.2008	03.2008	1	948,78		1	120,00	280,00	451,22	314,41	38,35	26,72	98,00	
3	10.03.2008	03.2008	2	981,88		3	520,00	880,00	1 418,12	988,13	120,54	83,99	308,00	
4	01.04.2008	04.2008	4	066,20		4	800,00	1 200,00	1 933,80	1 347,46	164,37	114,53	420,00	
5	01.05.2008	05.2008	4	201,74		4	800,00	1 200,00	1 798,26	1 253,01	152,85	106,51	420,00	
6	01.06.2008	06.2008	1	626,48		1	920,00	480,00	773,52	538,98	65,75	45,81	168,00	
7	13.06.2008	06.2008	2	439,72	609,84	2	880,00	720,00	550,44	383,54	46,79	32,60	252,00	
8	01.07.2008	07.2008	4	201,74		1 084,16	800,00	1 200,00	714,10	497,58	60,70	42,29	420,00	
9	01.08.2008	08.2008	1	355,40		372,68	600,00	400,00	271,92	189,47	23,11	16,11	140,00	
10	11.08.2008	08.2008			3 557,82	3 200,00		800,00	442,18	308,11	37,59	26,19	280,00	

Okres od 19.02.2008 do 07.03.2008 i od 10.03.2008 do 12.06.2008 zapłacony zasiłek chorobowy w wysokości 80 % podstawy wymiaru zasiłku

Okres od 13.06.2008 do 10.08.2008 zapłacony zasiłek chorobowy w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku z wyrównaniem w późniejszym okresie do 100 %. Tytuł wyrównania ciąży. Okres od 11.08.2008 do 31.08.2008 zapłacony zasiłek chorobowy w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

dzienny zasiłek 80 % 135,54 wynagrodzenie zasadnicze 4 800,00

dzienny zasiłek 100 % 169,42

wyr. zasiłku 80% do 100 % 33,88

23 312,88 3 557,82 2 066,68 30 400,00 7 600,00 9 062,62 6 314,76 770,32 536,75 2 660,00

Dnia 3 września 2009r. Zarząd (...) S.A. w S. podjął uchwałę w sprawie ustalenia listy osób, na mocy art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych objętych szczególną ochroną do marca 2014r. Nazwisko M. M. zostało umieszczone na wspomnianej liście.

W dniu 13 listopada 2009r. (...) Oddziału S.A. w S. A. S. (4) zawiadomił w/w organizację o zamiarze złożenia wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy M. M..

W odpowiedzi z dnia 17 listopada 2009r., Zarząd w/w związku zawodowego, reprezentowany przez A. C., nie wyraził zgody na zmianę miejsca pracy powódki, zaproponowaną jej w wypowiedzeniu zmieniającym. W uzasadnieniu wskazano, że powódka jako członek zakładowej organizacji związkowej podlega szczególnej ochronie zgodnie z przepisami ustawy o związkach zawodowych oraz że zmiana miejsca pracy uniemożliwi powódce uczestnictwo w rehabilitacji syna. Proponowano zatrudnienie powódki na równorzędnym stanowisku w (...) S.A.

Ostatecznie, w dniu 3 grudnia 2009 r. A. S. (4), w odpowiedzi na pismo powódki z dnia 30 października 2009r. (dot. jej powrotu do pracy) poinformował ją, że w związku z realizacją programu (...) jej dotychczasowe stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Tym samym została ona przeniesiona do pracy na stanowisku Kontrolera Merytorycznego.

„W nawiązaniu do Pani pisma z dnia 30 października 2009 r. w sprawie obniżenia wymiaru czasu pracy w okresie, w którym pracownikowi przysługuje prawo do urlopu wychowawczego nawiązuję, że:

- z uwagi na zmiany organizacyjno – funkcjonalne wprowadzone w ramach programu pod nazwą (...) i połączenia z dniem 16 lipca 2009 r. Wydziału(...) Inspektoratów w K. i K. zostało utworzone jedno stanowisko Naczelnika Wydziału (...) dla obydwu wymienionych jednostek, co skutkuje brakiem możliwości dalszego Pani zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy,
- zgodnie z przepisem art. 183² kodeksu pracy przenoszę Panią od dnia 9 listopada 2009 r. do pracy na stanowisku Kontrolera Merytorycznego,
- przyjmuję pani wniosek w sprawie obniżenia 40 – godzinowego tygodniowego wymiaru czasu pracy do 35 – godzinowego wymiaru tygodniowego w okresie od 9 listopada 2009 r. do 8 listopada 2010 r.,
- z uwagi na obniżenie wymiaru czasu pracy Pani wynagrodzenie zasadnicze w tym okresie tj. od 9 listopada 2009 r. do 8 listopada 2010 r. będzie wynosiło 4.200 zł.,

Nowy zakres czynności oraz dokładny harmonogram czasu pracy ustali bezpośredni przełożony.” (pismo z 3 grudnia 2009 r. koperta k. 1414)

W tym samym dniu, A. S. (4) 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 zatrudnienia 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. 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.. Wyrok jest nieprawomocny, powódka złożyła zaś apelację od niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia.

Wykaz premii regulaminowych i uznaniowych powódki

	2006	2007		2008				
	wsk. pr.regul.	wsk. pr.uznan.	Uwagi	wsk. pr.regul.	wsk. pr.uznan.	wsk. pr.regul.	pr. uznan	Uwagi
styczeń	12,50%	10,00%		12,50%	12,50%	7,95%	7,95%	wsk.pr.regul pomniejszony proporcjonalnie o 8 dni zwolnienia
luty	12,50%	12,50%		12,50%	12,50%	7,14%	0,00%	wsk.pr.regul pomniejszony proporcjonalnie o 9 dni zwolnienia
marzec	12,50%	12,50%		12,50%	12,50%	0,00%	0,00%	od 19.02.2008 pracownik cały czas przebywa na zwolnieniu lecarskim
kwiecień	12,50%	12,50%		12,50%	12,50%	0,00%	0,00%	
maj	12,50%	12,50%		12,50%	12,50%	0,00%	0,00%	

czerwiec	12,50%	12,50%		12,50%	12,50%	0,00%	0,00%	
lipiec	12,50%	10,00%	brak realizacji zadań	12,50%	12,50%	0,00%	0,00%	
sierpień	12,50%	12,50%		12,50%	12,50%	0,00%	0,00%	
wrzesień	12,50%	12,50%		12,50%	12,50%	0,00%	0,00%	
październik	12,50%	25,00%		12,50%	12,50%	0,00%	0,00%	
listopad	12,50%	12,50%		12,50%	22,84%	0,00%	0,00%	
grudzień	12,50%	15,80%		12,50%	12,50%			

Nagrody specjalne

2008

brak

2007

1. Dodatkowa premia świąteczna- nagroda specjalna - zgodnie z uchwałą zarządu (...) SA dla pracowników (...) SA zatrudnionych na dzień 31.03.2007 w wys. 30% miesięcznego wynagr. Zasadniczego
2. Nagroda za wyniki I półrocza 2007 dla pracowników (...) SA - zgodnie z uchwałą nr (...) Zarządu (...) SA zatrudnionych na dzień 30.06.2007 w wys. 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego
3. Dodatkowa nagroda specjalna dla pracowników (...) SA za dobre wyniki finansowe osiągnięte przez (...) SA w roku 2007 zatrudnionych na dzień 08.12.2008 - w wys. 50% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego

2006

Nagroda specjalna dla pracowników (...) SA za 2006 rok zatrudnionych na dzień 08.12.2006 w wys.100% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (k.234-241).

M. M. przebywała na urlopie macierzyńskim do 29 czerwca 2009r. Po jego zakończeniu, do dnia 3 grudnia 2009r. wykorzystywała urlop wypoczynkowy. Okresowo korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

W tym czasie, w lipcu 2009r. otrzymała ona wynagrodzenie, bez premii.

W sierpniu 2009r. otrzymała ona 300 zł premii; we wrześniu – 600 zł premii; w październiku 272,73 zł premii; w listopadzie 2009r. – 150 zł premii; w grudniu 2009r. 535,72 zł premii. W tym czasie wypłacana jej była tylko część regulaminowa premii.

Na zmniejszenie wypłacanej M. M. premii, zgodnie z Regulaminem premiowania, wpływ miała jej absencja (zwolnienia lekarskie) w pracy.

Inni pracownicy również, w zależności od obecności w pracy oraz stopnia wykonania zadań premiowych, otrzymywali premię w różnej wysokości.

Pracownik L. K. we wrześniu 2009r. otrzymała premię w wysokości 146 zł; w miesiącu październiku 2009r. premię w wysokości 356,25 zł. W tym czasie przebywała ona na urlopie macierzyńskim i wypoczynkowym. Wypłacana jej była tylko część regulaminowa premii.

Pracownik A. N. w miesiącu październiku 2009r. otrzymała premię w wysokości 127,28 zł; w listopadzie 2009r. otrzymała premię w wysokości 425 zł; w grudniu 2009r. otrzymała premię w wysokości 404,76 zł;. W tym czasie przebywała ona na urlopie wypoczynkowym. Wypłacana jej była tylko część regulaminowa premii.

W 2009r. obowiązywał inny regulamin premiowania, niż w 2008r. Tym samym L. M. miała obliczaną premię w sposób odmienny, niż miało to miejsce w 2009r. I tak, w okresie od kwietnia 2008r. do lipca 2008r. otrzymała: kwiecień 2008r. – 0,00 zł premii; maj 2008r. – premia 20% tj. 672 zł; czerwiec 2008r. - premia 20% tj. 672 zł; lipiec 2008r. premia 10% tj. 370 zł premii.

„Stanowisko kierownika obsługi klienta zostało zlikwidowane w związku z likwidacją (...). W całym oddziale nastąpiła centralizacja obsługi sprzedaży i zostało utworzone Centrum (...) w Ł. w skrócie (...) Ł.. Pani M. wróciła do pracy na początku grudnia 2009 r. nie wróciła na swoje stanowisko, bo takowego już nie było. Wszystkie zmiany ujęto w nowym schemacie organizacyjnym. Wydaje mi się że pierwszego dnia pracy powódka przyszła z przedstawicielem związków zawodowych z panią J. - C. przy tej rozmowie była także pani z kadr R. S.. Pani S. przedstawiła powódce bieżącą sytuację w wydziale i powiedziała, że zostało zlikwidowane dotychczasowe stanowisko powódki. Przedstawiła je wtedy także propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, na co powódka się nie zgodziła. Wtedy p. S. przedstawiła propozycję pracy na stanowisku kontrolera merytorycznego wcześniej technicznego w S. było to w związku z tym, że cały czas mieliśmy nadmiar zatrudnienia, a ktoś miał niedobór. Ta propozycja została złożona na piśmie, była to forma wypowiedzenia zmieniającego. Wydaje mi się, że powódka nie od razu odniosła się do tej propozycji. W okresie wypowiedzenia powódka miała świadczyć pracę na stanowisku kontrolera merytorycznego w K.. Pojawił się problem z miejscem pracy dla powódki w okresie wypowiedzenia. W tym czasie okazało się, że w siedzibie inspektoratu przy ul. (...) grozi katastrofa budowlana związana z wiszącymi w powietrzu kominami, które do czasu remontu podstemplowano co pogorszyło warunki pracy dlatego część pracowników pracowała przy ul. (...). Wszyscy pracownicy (...) pracowali przy ul. (...). Nie było miejsca, aby powódka mogła pracować przy ul. (...) chyba, że by pracowała w moim pokoju przy moim biurku, bo w innych nie było możliwości. Wówczas dyrektor inspektoratu P. Ż. wyznaczył dla powódki miejsce pracy przy ul. (...) razem z pracownikiem windykacji. Odkonstrowało się to za moją zgodą”. (zeznał świadek G. C. k.1550)

Powódka faktycznie ponownie wróciła do świadczenia pracy u pozwanego począwszy od dnia 3 grudnia 2009 roku. Po powrocie powódki do pracy skierowano ją do zadań kontrolnych. 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.

Dnia 13 listopada 2009 r. Dyrektor (...) S.A. w S., A. S. (4), w piśmie skierowanym do Przewodniczącej (...) Organizacji (...) S.A. przy Oddziale (...) S.A. w S., A. C., zawiadomił o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy. Jako przyczynę wskazał restrukturyzację firmy, likwidację stanowiska powódki (w związku z realizacją programu (...)) oraz brak możliwości powierzenia powódce równorzędnego stanowiska lub innego stanowiska odpowiadającego jej kwalifikacjom. Zmiana warunków pracy miała obejmować zmianę miejsca pracy powódki z K. na S. (przez wzgląd na istniejące w tamtejszym (...) SA. stanowisko, odpowiadające kwalifikacjom powódki.

Dnia 17 listopada 2009 r. Zarząd (...) S.A. w S., reprezentowany przez A. C., w piśmie do A. S. (4) nie wyraził zgody na zmianę miejsca pracy powódki, zaproponowaną jej w wypowiedzeniu zmieniającym. W uzasadnieniu wskazano, że powódka jako członek zakładowej organizacji związkowej podlega szczególnej ochronie zgodnie z przepisami ustawy o związkach zawodowych oraz że zmiana miejsca pracy uniemożliwi powódce uczestnictwo w rehabilitacji syna. Proponowano zatrudnienie powódki na równorzędnym stanowisku w (...) S.A.

Dnia 3 grudnia 2009 r. A. S. (4) w odpowiedzi na pismo powódki z dnia 30 października 2009 r., poinformował ją, że w związku z realizacją programu (...) jej dotychczasowe stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Powódka została przeniesiona od dnia 9 listopada 2009 r. do pracy na stanowisku Kontrolera Merytorycznego. A. S. (4) przychylił się także do wniosku powódki o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie od dnia 9 listopada 2009 r. do dnia 8 listopada 2010 r.

Decyzja A. S. (4) podyktowana była faktem braku w (...) S.A. w K. i K. wolnych stanowisk odpowiadających kwalifikacjom powódki.

Dnia 3 grudnia 2009 r. A. S. (4) wręczył powódce wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy z 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia (upływającego 31 marca 2010 r.). 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..

Dnia 11 marca 2010 r. pomiędzy (...) S.A. oraz działającymi w spółce Zakładowymi Organizacjami Związkowymi i (...) Organizacjami (...) zawarte zostało Porozumienie Dotyczące Zwolnień Grupowych. Wskazano w nim w szczególności wysokość odpraw pieniężnych przysługujących pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika na podstawie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Stanowisko kierownika obsługi klienta zostało zlikwidowane w związku z likwidacją (...). W całym oddziale nastąpiła centralizacja obsługi sprzedaży i zostało utworzone Centrum (...) w Ł. w skrócie (...) Ł.. „Pani M. wróciła do pracy na początku grudnia 2009 r. nie wróciła na swoje stanowisko, bo takowego już nie było. Wszystkie zmiany ujęto w nowym schemacie organizacyjnym. Wydaje mi się że pierwszego dnia pracy powódka przyszła z przedstawicielem związków zawodowych z panią J. - C. przy tej rozmowie była także pani z kadr R. S.. Pani S. przedstawiła powódce bieżącą sytuację w wydziale i powiedziała, że zostało zlikwidowane dotychczasowe stanowisko powódki. Przedstawiła jej wtedy także propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, na co powódka się nie zgodziła. Wtedy p. S. przedstawiła propozycję pracy na stanowisku kontrolera merytorycznego wcześniej technicznego w S. było to w związku z tym, że cały czas mieliśmy nadmiar zatrudnienia, a ktoś miał niedobór. Ta propozycja została złożona na piśmie, była to forma wypowiedzenia zmieniającego” (k.1550). Powódka nie od razu odniosła się do propozycji. W okresie wypowiedzenia powódka miała świadczyć prace na stanowisku kontrolera merytorycznego w K..

Wracając do pracy na stanowisko Kontrolera Merytorycznego M. M. nie przyznano zakresu zadań. Wykonywała ona doraźnie przydzielane prace przez G. C.. Powódka powierzone jej czynności wykonywała szybko i wiele dni spędzała beczynnie, nudząc się.

Jako miejsca pracy wskazano jej budynek przy ul. (...) w K. zajmowany przez wydział księgowości a nie w zespole kontrolerów merytorycznych. W drugim budynku, który zajmował W. OS w którym pracowała M. M. 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. na swoją sytuację zwróciła uwagę Dyrektorowi (...) S.A. w S. A. S. (4), w mailu z dnia 20 stycznia 2010r. W jego treści wskazała, że nie otrzymuje ona 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. (4) w dniu 9 lutego 2010r. z której wynikało, że nie widzi on żadnych nieprawidłowości w działaniu przełożonych wobec M. M..

W okresie od grudnia 2009r. do kwietnia 2010r. M. M. zajmowała pokój wraz z A. K., która opisała pracę powódki stwierdzając, że „miałam osobisty kontakt z powódką w grudniu 2009 r. kiedy to wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim siedziałyśmy razem w pokoju, nie wiem jakie powódka miała wtedy stanowisko, ale była wtedy pracownikiem obsługi sprzedaży. Siedziałyśmy razem do kwietnia 2010 r. (...) Wtedy do powódki przychodził jej przełożony G. C. i przynosił jej dokumenty którymi miała się zająć. Powódka miała tam mało pracy – siedziała. Dokumentami, które jej przynosił p. C. zajmowała się od razu, zajmowało jej to dzień może dwa. Raz, może dwa razy przyszła do powódki z G. C. J. C.a i przynieśli jej dokumenty, którymi miała się zająć. Powódka do mnie narzekała, że niema kontaktu ze swoim wydziałem, że nie ma co robić, że się nudzi. Nie słyszałam, aby mówiła do przełożonego, że ma za mało pracy. Mówiła do mnie, że kontaktowała się z panem C. i pytała czy nie ma dla niej jakieś pracy.”

Od marca 2010r. w grupie (...) miały miejsce zwolnienia grupowe, wcześniej uzgodnione ze związkami zawodowymi. Pracodawca przygotował wzór porozumienia, identyczny dla każdego pracownika.

„Treść porozumienia przygotowywały kadry w S. i treść tego porozumienia wynika ze wzoru jakie otrzymaliśmy z centrali. Treść porozumienia była sztamkowa jak w przypadku innych pracowników. Porozumienie powódki nie zawierało dodatkowych zapisów czy ustaleń. Przed podpisaniem tego porozumienia nie uzgadniano treści jego z powódką.” „Pracownicy byli szeroko informowani o zwolnieniach grupowych treść porozumienia związkowego była ogólnie dostępna i każdy z pracowników mógł się z nią zapoznać i wyliczyć sobie wysokość odprawy. Z załącznika tego porozumienia wynika jakie obszary będą likwidowane, między innymi w oddziale w S. likwidowano obszar obsługi sprzedaży ponieważ ten obszar był przejmowany przez Centrum (...) w Ł.. Z tego zapisu powódka mogła się domyśleć, że zwolnienia będą obejmowały również ją.” „Porozumienie to było takie samo jak w przypadku pracowników z którymi rozwiązywano umowę o pracę w tym trybie i nie przyjęli proponowanych im zmian warunków pracy. Na pewno tego samego dnia podpisano takie porozumienia również z innymi pracownikami z K.. Porozumienie rozwiązujące umowę o pracę nie dotyczyło sporów sądowych wszczętych wcześniej przez powódkę i w żaden sposób się do tych sporów nie odnosiło.” „W ramach zwolnień grupowych w oddziale zwolniono około 180 osób. W samym K. zlikwidowano Filię Likwidacji (...), zlikwidowano księgowość, Wydział (...).” „Gdy powódka wróciła do pracy po macierzyńskim to wtedy Wydział OS w K. został połączony z WOS w K.. Zmiany te nastąpiły w końcu roku 2008 r. Odbywało się to w ramach programu (...). Powódka wracając z macierzyńskiego nie miała już swojego stanowiska pracy, bo zostało połączone z K. i siedziba naczelnika była chyba w K.. Naczelnikiem został G. C., który został powołany w wyniku konkursu.” (zeznania R. S.)

„Powódka pytała, czy można zmienić treść porozumienia w zakresie prowadzenia sporów, powiedziałam , że nie mam pełnomocnictw do zmiany porozumienia, taka treść porozumienia jest przedstawiana wszystkim pracownikom objętym porozumieniem i nie podlega negocjacom.” „Nie rozmawialiśmy z powódką na temat tego jaki wpływ wywiera porozumienie na toczące się sprawy sądowe. W trakcie spotkania dowiedziałam się, że powódka pozostaje w sporze z pracodawcą.” (zeznania: A. K. karta – 1621; R. S. karta 1480-1481)

W związku z upływającym 31 marca 2010 r. terminem okresu wypowiedzenia przedstawiono powódce trzy propozycje: zatrudnienie w Centrum Operacji 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 (Dz.U. 2003, nr 90, poz. 844 ze zra.) (dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych) 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. Treść porozumienia została przygotowana przez Biuro (...) w Centrali (...) S.A. w W..

W pkt 8 porozumienia znajdował się zapis, zgodnie z którym pracownik oświadcza, że nie ma i nie będzie podnosił żadnych roszczeń wobec pracodawcy i nie będzie składał odwołań ani nie podejmie czynności prawnych przeciw Pracodawcy w związku ze stosunkiem pracy lub jego rozwiązaniem oraz w pkt. 8 c), że niniejsze porozumienie go satysfakcjonuje oraz, przy jego zawarciu Pracownik nie pozostaje pod żadną presją.

W dniu 31 marca 2010r. doszło do spotkania M. M. z przedstawicielami pracodawcy – A. K. (3), J. M. i R. S., na którym m.in. zaproponowano powódce rozwiązanie umowy o pracę, wraz z wypłatą świadczeń pieniężnych (odprawa ustawowa i odprawa dodatkowa na mocy porozumienia).

M. M. po zapoznaniu się z treścią porozumienia spytała się, czy można zmienić treść porozumienia w zakresie prowadzenia sporów, które są już w toku. A. K. (3) odpowiedziała, że nie ma ona pełnomocnictwa do zmiany porozumienia, taka treść jest przedstawiona wszystkim pracownikom objętym porozumieniem i nie podlega negocjacjom. Powódka nie otrzymała jednoznacznej odpowiedzi, czy porozumienie dotyczy toczących się sporów sądowych, jak również nikt jej nie mówił, że musi cofnąć swoje wcześniejsze roszczenia wobec pracodawcy. Jednocześnie we własnym zakresie chciała uczynić adnotację o prowadzonych sporach sądowych na przedłożonym porozumieniu, jednakże A. K. (3) poinformowała ją, że wtedy porozumienie nie zostanie podpisane.

Ostatecznie, po telefonicznej konsultacji ze swoim pełnomocnikiem, powódka porozumienie podpisała i ustnie poinformowała, że nie zrzeka się żadnych roszczeń.

Ponadto, pismem z dnia 31 marca 2010r., na podstawie 42 § 4 k.p. oddelegowano powódkę do prac na stanowisku Kontrolera Merytorycznego w (...) S.A. w K. na okres od 1 kwietnia 2010r. do 9 maja 2010r.

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 małżonek, który podpisał tożsame w treści porozumienie.

M. M. w wyniku wyżej opisanych działań doznała następującego uszczerbku na zdrowiu:

- zgodnie z treścią opinii z dnia 5 lipca 2012r. specjalisty psychologa mgr J. Ś. -

„Badana funkcjonuje efektywnie w większości aspektów swojej sytuacji życiowej, a problemy które ujawnia dotyczą specyficznego obszaru. Jedyną podwyższoną skalą jest skala Pa, ale analiza konfiguracji całego profilu, jak i skal kontrolnych oraz analiza odpowiedzi udzielonych na pytania tych skal pozwala wysnuć wnioski o tym, że nie jest to rys osobowościowy opiniowanej, a wytworzona reakcja na sytuację. Opiniowana przyznaje się w tym obszarze do nieufności, nadmiernej wrażliwości, podejrzliwości, braku zaufania, trzymaniu się na baczności. Można wywnioskować, że są to ślady po przebytych doświadczeniach opiniowanej w poprzednim miejscu pracy. (podkreślenie Sądu). Poza tym opiniowana zachowuje zdrową równowagę pomiędzy pozytywną oceną samej siebie, a samokrytycyzmem jest dobrze przystosowana, nie wykazuje objawów zaburzeń emocjonalnych, dobrze radzi sobie z problemami żywymi, łatwo wchodzi w kontakty, ma dużą łatwość formułowania myśli”;

- zgodnie z treścią opinii z dnia 4 września 2012r. specjalisty lekarza ginekologa S. K. –

„Nie istnieje związek przyczynowy między stanem zdrowia powódki, a wskazywanymi przez nią sytuacjami w pracy i negatywnymi zachowaniami przełożonego z punktu widzenia stanu ginekologicznego”;

- zgodnie z treścią opinii psychiatryczno-psychologicznej z dnia 15 listopada 2012r. oraz zgodnie z treścią opinii uzupełniającej z dnia 20 stycznia 2013r. specjalisty lekarza psychiatrii E. K. oraz psychologa mgr W. A. –

„Na podstawie przeprowadzonego badania psychologicznego i psychiatrycznego powódki M. M. oraz na podstawie akt sprawy stwierdzamy u powódki przebyte zaburzenia adaptacyjne o charakterze depresyjnym, połączone ze zmianami w mechanizmach regulacyjnych osobowości, typowymi dla przebiegu reakcji na stres, z dekompensacją.

Stwierdzane zaburzenia pozostają w bezpośrednim związku przyczynowym ze wskazanymi przez powódkę sytuacjami w pracy i negatywnymi zachowaniami przełożonego P. Ż., w okresie, gdy była Naczelnikiem Wydziału(...) w Inspektoracie (...) w K.”.

„W zakresie wskazania jakie sytuacje miały decydujące i istotne znaczenie dla powstania opisanych wyżej zaburzeń stwierdzamy, że trudno jest jednoznacznie wyodrębnić takie sytuacje i wyróżnić te, które były dla powódki 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 (przełożonych) wobec powódki rosła w miarę upływu czasu i piętrzenia się ich, przy czym najistotniejsze wydają się te, które nastąpiły po powrocie dyrektora Ż. do pracy na wcześniej zajmowane stanowisko, w styczniu 2008r. Wynikało to z osłabienia mechanizmów adaptacyjnych powódki, po wygaszeniu nastawienia do obrony własnych dóbr, które nastąpiło w czasie przejścia stanowiska dyrektora przez inną osobę we wcześniejszym okresie.

Zebrany materiał wskazujący na przebyte zaburzeń adaptacyjnych o obrazie zespołu depresyjnego umiarkowanego, wyniki badania osobowości powódki w sposób spójny i konsekwentny wskazują na pozostawanie w długotrwałym stresie, związanym z sytuacją w pracy i reakcją na nią, prowadzącym do postępującej dekompensacji mechanizmów adaptacyjnych. Całość zebranego materiału potwierdza zasadność rozpoznania występowania u powódki przebytych zaburzeń adaptacyjnych o charakterze depresyjnym związanych z sytuacją w miejscu zatrudnienia w opiniowanym okresie.”

Uzupełniająco wskazano, że „biegłym nie są znane przesłanki wskazujące na istnienie innych czynników skutkujących rozstrojem zdrowia powódki w czasie zatrudnienia u pozwanego, ale nawet jeśli można wskazać na dodatkowe okoliczności obciążające powódkę w tym okresie, to zebrany materiał wskazuje, że kwestia priorytetowa dla niej były jej relacje w pracy, w szczególności relacje z przełożonym, i to co się działo w tym obszarze było źródłem jej złego samopoczucia, wraz z konsekwencjami dla zdrowia”.

Biegłe opisały również osobowość powódki, z uwzględnieniem jej zmiany, dynamiki w czasie :

„Badana obecnie stara się dystansować od swoich przeżyć związanych z pracą w (...). Najbardziej udaje się jej to, gdy z nikim nie rozmawia o tym czego doświadczyła. Jest to zgodne z podstawową tendencją jej osobowości, jaką jest introwersja, manifestująca się w dużym skupieniu się na wewnętrznych przeżyciach, kierowanej do wewnątrz ekspresji emocji (co skutkuje ich somatyzacją). Badaną cechuje ponadto skłonność do kompulsywności i drobiazgowości. Przykłada wagę do formy, jest wrażliwa na czynnik społecznej aprobaty -stara się spełniać oczekiwania wyrażone w standardowych wartościach społecznych, takich jak pracowitość, dokładność, rzetelność, uczciwość.

Wśród potrzeb psychologicznych organizujących jej działania wyróżnia się potrzeba porządku i dokładnego planowania. Towarzyszy temu silne poczucie obowiązku i odpowiedzialności. (podkreślenie Sądu) W zakresie potrzeby porządku (manifestującej się we wszelkich sferach życia, a polegającej na kładzeniu szczególnego nacisku na uporządkowanie, zorganizowanie i planowanie swoich spraw i aktywności) powódka zauważa u siebie pewien wzrost - jeszcze uważniej stara się pilnować wszystkich spraw, po wielokroć kontroluje swoje działania. Oznacza to jednocześnie nasilenie tendencji do samokontroli. Zdecydowanie zmieniała się w zakresie potrzeby dominowania w grupie, (podkreślenie Sądu) wyrażającego się poprzez przyjmowanie pozycji lidera - wcześniej (w ocenie powódki,

przed konfliktem w (...)) potrzeba ta była wyrażenie wyrażana, obecnie jest stłumiona i zastąpiona lękiem przed braniem na siebie odpowiedzialności. 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 wątpliwości, co do tego jak postąpić. W funkcjonowaniu Powódki uwidacznia się dystansowanie od innych ludzi, połączona z dużą uważnością, by nie popadać w nimi w konflikty. Wiąże się z tym nadmierne rezygnowanie z wyrażania siebie, wycofanie do zawężonego kręgu ról i aktywności (podkreślenie Sądu) - jest to potencjalne źródło narastania w przyszłości frustracji.

Mechanizmy adaptacyjne dość sztywne, chociaż dzięki dobrej sprawności intelektualnej, powódka potrafi uczyć się i korygować, z poziomu racjonalnego, swoje funkcjonowanie.

Przedstawiona charakterystyka mechanizmów regulacyjnych osobowości, wraz z aspektem dynamiki zmian w okresie zatrudnienia w (...) na stanowisku naczelnika i w okresie po nim następującym, cechuje się wewnętrzną spójnością, zgodnością z linią życiową powódki w okresie przed zaistnieniem konfliktu, będącego przedmiotem sprawy i z oczekiwaną, z punktu widzenia ogólnej wiedzy w tym zakresie, dynamiką przebiegu reakcji na sytuację trudną (stres). Czyni to ustalenia, oparte w części na danych dostarczonych przez powódkę wiarygodnymi.

Słuchane na rozprawie podkreśliły, że wszystkie czynniki wymienione w pozwie były ciągiem zdarzeń, które spowodowały u M. M. zaburzenia adaptacyjne – depresyjne. Stan oczekiwania pomiędzy kolejnymi zdarzeniami, jak również sama obecność osoby powodującej zachowania mobbingowe utrzymywały powódkę w stresie. Zachowania powódki były zaś adekwatne do zaistniałej sytuacji i chociaż każdy człowiek ma własny miernik zachowania, żadna z cech, która wystąpiła u powódki nie była odstępstwem od normalnego zachowania. Zachowania powódki nie wynikały z przeczulenia, a jej konstrukcja osobowościowa nie jest konstrukcją patologiczną.

Biegle podkreśliły, że powódka jest osobą szczegółową, drobiazgową, precyzyjną – głównie w przedmiocie prowadzenia dokumentacji, procedur. Ocena, czy jest on nadmierny, zależy od odbiorcy (jedni zadowoleni, drudzy zirytowani – zależy od rysu osobowości osoby, która reaguje na te cechy), nie ma jednak tutaj patologii. Powódka przy braku zgody stara się wytłumaczyć sytuację i dostosować do sytuacji, w sytuacji rozbieżności osoba przełożona-procedury czuje się zagubiona i jest to jedno ze źródeł stresu”.

Odnosząc się do faz zaburzeń adaptacyjnych powódki to wskazano, że przed wypowiedzeniem stosunku pracy P. Ż. – stres rozwijał się, wzrastał. Podjęła ona w tym czasie działania naprawcze w obszarze swojego działania (czytała regulaminy, pytała innych przełożonych o sposób postępowania), nie poszukiwała pomocy od osób z zewnątrz. Powódka była w fazie, że myślała, iż jeszcze może ustalać sposób współpracy, może przedstawiać swoje stanowisko.

W lipcu 2007r. myślała nawet o odejściu z pracy, jednak sytuacja została załagodzona wypowiedzeniem stosunku pracy jej bezpośrednio przełożonemu.

W styczniu 2008r., po przywróceniu P. Ż. na poprzednie stanowisko u powódki wystąpiła faza ostrego stresu. Sytuacja w pracy zaczęła przedkładać się na jej życie rodzinne, relacje z dziećmi (nie bawiła się, zapomniiała odebrać dziecko z przedszkola), więcej obowiązków scedowanych było na męża.

Powódka miała obawę, że będzie źle oceniana przez innych, co będzie miało wpływ na jej relacje z innymi. Tym samym nie poszukiwała u współpracowników wsparcia, zrozumienia ale miała świadomość, że inni mogą ten konflikt zaobserwować i będzie to wpływało na ocenę powódki.

Stan ten doprowadził do dekompensacji (stan krytyczny, wywołany poprzez załamanie się zazwyczaj stosowanych, neurotycznych mechanizmów obronnych podmiotu), co w jej sytuacji powódki spowodowało przede wszystkim objawy somatyczne ze strony układu pokarmowego.

W opinii z dnia 27 grudnia 2012r. oraz opinii uzupełniającej z dnia 20 lutego 2013r. specjalisty lekarza internisty M. W. (4) stwierdzono:

„Rozpoznanie : Czynnościowe zaburzenia przewodu pokarmowego związane ze stresem zawodowym w wywiadzie.

Dolegliwości występujące u badanej w ciągu jej pracy miały tło czynnościowe - istniał związek między stresem, lękiem w pracy, a objawami wyżej opisanymi. Stan psychiczny badanej miał duży wpływ na jej objawy somatyczne.
(podkreślenie Sądu)

W tym czasie nie zaszła potrzeba hospitalizacji. Wykonane w warunkach ambulatoryjnych badania ,w tym USG jamy brzusznej, USK - nie wykazały istotnej patologii. Analiza dokumentacji medycznej pokazuje, że konsultacje u lekarzy specjalistów: gastrologa, psychiatry oraz psychologa miały miejsce w 2008 roku: w styczniu i lutym 2008 roku - u gastrologa, w styczniu i marcu 2008 roku - u psychiatry, zaś w kwietniu 2008 roku u psychologa.

Brak jest podstaw do rozpoznania istotnej orzecznico patologii, schorzenia organicznego. Po zmianie pracy dolegliwości ze strony przewodu pokarmowego ustąpiły. Obecnie ubezpieczona nie wymaga badań diagnostycznych, leczenia z przyczyn internistycznych”.

Postanowieniem z dnia 19 stycznia 2011 r. Sąd dopuścić dowód z następujących dokumentów:

- dokumentacji płacowej pracowników inspektoratu w K. k.3
- wykazu zmian na stanowiskach dyrektorskich w Grupie (...) od lipca 2007 do chwili obecnej k.3 k.36-37 na okoliczność nie wystawienia powódki do rezerwy kadrowej
- protokołów przeprowadzonych przez pozwanego kontroli wewnątrzzakładowych w okresie zatrudnienia powódki k.3, k.6 na okoliczność rzetelności, uczciwości i sumiennosci powódki, k.21 na okoliczność funkcjonowania inspektoratu w K. pod kierownictwem M. W. k.337-380. k.381-385, k.387-393, k.405-410, k.450-451
- wezwania do zapłaty z 1.07.2008r. k.4
- pisma z 1.07.2008r. k.4 na okoliczność odmowy zapłaty przez pozwanego
- zakresu zadań na stanowisku pracy powódki z 2.01.2007r., 12.02.2007r. oraz 10.12.2007r. k.5 k.327-334
- pisma p. B. K. – Dyrektora O/ (...) w S. z 2.10.2006r. do p. P. Ż. – w aktach SR w Gryficach IV P 74/07 k.5
- tabeli organizacyjnej O/ (...) k.6 na okoliczność struktury organizacyjnej firmy pozwanego i podległości służbowej powódki k.335-336
- maili z 25.04.2007r. na okoliczność stosunków między powódką a Dyrektorem Ż. k.7
- kalendarza powódki za rok 2007r., na okoliczność odbytego spotkania z p.Ż. kalendarz 2007 załączony do IV tomu, mail z 29.06.2007r. k.8 k.397, maila z 16.04.2007r. k.865 k.758, monitoring rozliczeń PS k.9
- maila z 13.07.2007r. k.10 k.472-474, dokumentacja zdjęciowa archiwum w aktach SR w Gryficach IV P 74/07 k.10
- pisma p. M. B. z 18.7.2007r. w aktach SR w Gryficach IV P 74/07 k.10
- pisma z 9.08.2007r. k.10
- maila z 29.01.2007r. k.10 k.434- 440
- wyjaśnienia A. Ż. z 7.02.2007r. k.10 +
- maila z 6.08.2007r. k.10 k.426 - 427
- maila z 7.08. 2007r. k.10 k.402

- oświadczenia J. K. z 14.02.2007r. k.11 +
- wyjaśnienia A.Ż. z 30.07.2007r. k.11 +
- wyjaśnienia z dnia 6.08.2007r. k.11 +
- protokołu z 11.07.2007r. k.11
- polisy (...) M. M., polisa (...) A. S. k.12 k.441-442
- polisy (...) A.Ż. k.12 k.429
- pisma z 15.02.2006r. dot. powołania komisji likwidacyjnej k.12
- czasu pracy W. P. k.12
- maila z 8.08.2007r. k.12 k.402
- akt SR w Gryficach IV P 74/07
- maila z 7.11.2006r. k.13 k.532
- maila z 20.07.2007r. k.13 mail z 22.07.2007r. k.14 +
- maila z 27.09.2007r. k.14 k.446, k.448
- maila z 4.06.2007r. do dyr. J. M. k.15
- korespondencji mailowej z 7.11.2006r. k.15
- pełnomocnictwa z 10.08.2007r. k.19
- maila z 21.11.2007r. k.19 na okoliczność szkolenia w zakresie mobbingu i dyskryminacji pracowników k.498-501
- maila z 31.03.2008r. k.20 na okoliczność pozbawienia powódki adresu mailowego i wykreślenia jej z bazy mailowej inspektoratu,
- maila z 31.03.2008r. k.20 na okoliczność, że powódka nie widniała w czasie zwolnienia lekarskiego na wykazie naczelników k.493-494
- maila z 10.01.2008r. k.21 na okoliczność ponownego pełnienia funkcji przez Dyr. Ż. k.651
- maila z 24.01.2008r. k.21
- maila z 23.01.2008r. k.22 na okoliczność prośby o zabezpieczenia samochodu służbowego k.666-667, k.670
- maila z 24.01.2008r. k.22 k.661
- maila z 25.01.2008r. k.22
- maila z 25.01.2008r. + zaproszenia k.23
- maila z 30.01.2008r. do pracowników FCLS k.505-507
- list obecności pracowników ze szkolenia powódki k.23
- maila z 30.01.2008r. k.24 k.561-562, k.596

- kalendarza powódki za 2008r.
- pisma PIP z 4.03.2008r. k.25 k.734, pismo powódki z 31.03.2008r. k.25 k.732-733, pismo PIP z 25.04.2008r. k.25 k.736 na okoliczność przeprowadzenia kontroli PIP i stwierdzenia przez PIP uzasadnionego podejrzenia, że doszło do działań o charakterze mobbingowym
- listu powódki do Prezesa (...) A. K. z 17.02.2008r. k.26
- zadań premiowych za luty 2008r. k.37 k.511, 518-520
- kopii raportów generowane przez system informatyczny k.38 na okoliczność nie przyznania premii uznaniowej dla powódki,
- list obecności w pracy u pozwanego w okresie 1.10.2006r. do 30.04.2007r. k.44
- karty informacyjna od lekarza psychiatry k.49
- zwolnienia lekarskiego k.49
- dokumentacji medycznej: M. B. koperta k.1591, dokumentacja D. B. koperta k.1600, dokumentacja Z. S. koperta k.1609
- zaświadczenia o stanie zdrowia z 18.07.2008r. k.715-716
- dokumentacji w sprawie o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego k.52 – akta ZUS załączone do akt, k.702-712
- 38 list szkoleń przeprowadzonych przez powódkę k.852
- 17 list obecności ze szkoleń zleconych przez powódkę a przeprowadzonych przez Kierowników Centrum (...) w Ś., w K. i w G. k.852
- wyników testów z przeprowadzonych przez powódkę kontroli
- wniosków o przeprowadzenie szkoleń dla agentów przesłanych przez powódkę do kierowników sprzedaży, Dyrektora Inspektoratu,
- zlecenia przeprowadzenia kontroli krzyżowej
- maila z 12.07.2007r. k.857 na okoliczność, że powódka prawidłowo zachowywała się w sytuacji, gdy trzeba było odszukać zagubione polisy w archiwum i interesowała się ich odnalezieniem k.757,k.759
- stenogramu wraz zapisem na CD z rozmowy powódki ze świadkiem M. k.959 na okoliczność sytuacji, jaka miała miejsce w firmie pozwanego, wypowiedzenia, jakie było przygotowane dla powódki k.929-950 k.1478-1479
- pisma z 18.01.2008r. k.1308
- maili k.1308 koperta
- zestawień kosztów leczenia powódki wraz z rachunkami k.1308
- kalendarza pracy i czynności za miesiące od grudnia 2009r. do marca 2010r. k.1308 koperta
- arkusza ocen przez przełożonego z 18.03.2010r. k.1308 koperta
- maila z 18.01.2010r. i 20.01.2010r. k.1309 koperta

- pisma z 9.2.2010r. k.1309 koperta
- dokumentacji zdjęciowej k.1309
- wewnętrznej procedury antymobbingowa z 7.01.2009r. k.1309 koperta
- ofert pracy (...) od 1.04.2009r. do 1.08.2009r. k.1309 koperta
- maila z 18.12.2009r. koperta
- maili z 28.12.2009r. i 29.12.2009r. k.1309 koperta
- procedury nadawania i rozliczania miesięcznych zdań premiowych na stanowiskach operacyjnych struktur (...) w okresie od 6.07.2009r. k.1309 koperta
- zestawienia wysokości premii uznaniowej L. M. za okres od kwietnia 2008r. do sierpnia 2008r. wraz z listą jej obecności tj. w okresie jej urlopu wypoczynkowego oraz zobowiązanie pozwanego do przedłożenia wysokości premii uznaniowej powódki w okresie od 1.07.2009r. do 31.12.2009r. celem wykazania, iż powódka została w okresie swojego urlopu wypoczynkowego tj. od 1.07.2009r. do 31.12.2009r. pozbawiona premii uznaniowej podczas gdy inni pracownicy ją otrzymywali k.1309 pozwany wykonał k.1383-1384v oraz koperta k.1387
- zestawienia wysokości premii uznaniowej J. C. za okres od lutego 2007r. do czerwca 2007r. k.1309 pozwany wykonał k.1383-1384v oraz koperta k.1387
- wniośków urlopowych powódki k.1310
- porozumienia z 1 kwietnia 2010r. k.1355 na okoliczność, że porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę było wzorcem stosowanym wobec pracowników k.1358-1359, wniosek ponowiony k.1422 koperta k.1434
- porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych k.1355 na okoliczność, że wypłacone świadczenia miały dotyczyć tylko roszczeń związanych z rozwiązaniem umowy o pracę k.1360-1380, koperta k.1434
- akta SR w Warszawie VIII P 1297/09 k.1356 – protokoły rozprawy z 17.03.2010r. i 17.06.2010r. na okoliczność złożenia przez powódkę oświadczenia w przedmiocie pkt. 8a i b porozumienia pod wpływem błędu protokół z 17.06.2010r. koperta k.1434
- akt osobowych powódki – załączone do I tomu
- umowy o pracę, porozumienia zmieniające, zakres obowiązków powódki - akta pracownicze powódki
- założeń reformy mikro k.117v na okoliczność wprowadzenia nowego modelu obsługi sprzedaży u pozwanego
- wyników testów kompetencyjnych powódki k.117v, k.131-143
- pisma dyrektora O/S. z 2.10.2006r. k.117v na okoliczność potrzeby zmian w inspektoracie, k.129
- testu merytorycznego z grudnia 2006r. k.117v na okoliczność poziomu kompetencji powódki, k.130
- korespondencji elektroniczna z 23.08.2007r. k.119
- pisma z 29.11.2005r. k.152-153, pismo z 27.10.2005r. wraz z załącznikami w postaci procedury określania zespołu statystycznego i rodzaju umowy w celu rejestracji ubezpieczeń komunikacyjnych w systemie Insurer k.119v, k.157-161, korespondencja z 16.04.2007r. k.120, pismo z 23 maja 2007r. k.120, projekt pisma powódki z 22 czerwca 2007r. k.120 k.165, pismo z 25 czerwca 2007r. k.120 k.162-164 na okoliczność flagowania polis

- maili z 4.07.2007r. k.120v, maile z 9.07.2007r. k.120v , k.149-151 na okoliczność monitoringu rozliczeń
- pisma Dyrektora Inspektoratu z 20.10.2005r., 17.11.2005r., 18.11.2005r. k.121 k.299-303, wyjaśnienia L. M. z 6.08.2007r. k.121 k.306, wyjaśnienia A.Ż. z 14.02.2007r. i 30.07.2007r. k.121 k.307-308, oświadczenie klienta J. K. (3) z 14.02.2007r. k.121 k.309 na okoliczność sprawy brata dyrektora
- maili z 20.07.2007r. k.121v k.310, maile z 22.07.2007r. k.121v k.310-311 na okoliczność przebiegu kontroli oraz ograniczenie kontroli wpływających dokumentów
- zestawienia logowań wraz z adresami sieciowymi za okres styczeń-marzec 2008r. k.122v
- maili z 23.01.2008r. k.122v na okoliczność, iż u pracodawcy wprowadzona została procedura korzystania z samochodów służbowych k.170-171
- maili z 22.01.2008r. k.122v k.178, k.198, maile z 24.01.2008r. k.122vk.20, maili z 31.01.2008r. k.122v k.201, harmonogram narad k.122v na okoliczność, że powódka była informowana o naradach
- arkusza zadań premiowych k.123 k.242-296, maile z 8.02.2008r. k.123 k.233.
- zestawienia premii uznaniowych k.123 k.234-241,
- protokołu przekazania pokoju k.123 na okoliczność, że w pokoju powódki nastąpiło komisyjne zabezpieczenie dokumentacji k.297
- maila z 6.02.2008r. k.123 na okoliczność, że powódka lekceważyła obowiązki pracownicze i samodzielnie skróciła sobie dzień pracy k.298
- pisma z 15.06.2007r. na okoliczność sposobu doboru kadry rezerwowej
- składników wynagrodzenia powódki k.128
- notatki służbowa z 19.07.2007r. k.982 k.1052, pismo klientki z 21.07.2007r. k.982 k.1051v, wyjaśnienia J. K. (3) z 4 stycznia 2008r. k.982 k.1052 na okoliczność braku obiektywizmu powódki w ocenie podmiotów sprzedaży,
- protokołów kontroli funkcjonalnych przeprowadzonych w Inspektoracie w K. w okresie, gdy funkcje Naczelnika Wydziału (...) pełniła powódka k.982 na okoliczność uchybień w pracy podlegającego powódce zespołu, charakteru tych uchybień, braku postępów powódki w usuwaniu uchybień k.1053-1130
- wyroku SR w Kołobrzegu – Sąd Grodzki z 24.03.2009r. (sygn. VI W 473/08) k.983
- maila z 20.07.2009r. k.983 na okoliczności zasad funkcjonowania systemu komputerowego oraz zasad odnotowywania logowań do systemu komputerowego k.1134
- pisma Dyr. P. Ż. skierowane do Dyr. O/ (...) o rozwiązaniu umowy z powódką k.1156 (pismo ma znajdować się w aktach osobowych) na okoliczność, że pozwany nie kwestionuje, że takie zdarzenie miało miejsce co uzasadnia oddalenie wniosków dowodowych co do stenogramy, dyktafonu etc.
- porozumienia z 31.03.2010r. zawartego pomiędzy stronami procesu k.1318 na okoliczność zakończenia stosunku prawnego pomiędzy stronami, rezygnacji przez powódkę z roszczeń wobec pracodawcy wynikających ze stosunku prawnego k.1319, k.1337
- zaświadczenia z dnia 17.06.2010r. k.1318 na okoliczność wykonania przez pracodawcę postanowień porozumienia k.1320, k.1328

- świadectwa pracy powódki z 17.05.2010r. k.1336 k.1337
- pisma z 31.03.2010r.(...) k.1336 k.1337
- list premiowych dot. L. K. i A. N. (2) za okres wrzesień-październik 2009r. oraz listy obecności za w/w okres k.1383v koperta k.1387, k.1383v koperta k.1387 na okoliczność sytuacji premiowej innych pracownic, które po urlopie macierzyńskim, wracały do pracy wykorzystując najpierw urlop wypoczynkowy
- zakresu zadań J. C. k.1405 na okoliczność czynności jakie wykonywała na stanowisku ds. obsługi sprzedaży, osoby zastępującej wymienioną podczas nieobecności w pracy
- zakresu zadań J. K. k.1405 na okoliczność czynności jakie wykonywała na stanowisku ds. obsługi sprzedaży, osoby zastępującej wymienioną podczas nieobecności w pracy świadek J. K. k.1556-1557
- zakresu zadań powódki w okresie zajmowania stanowiska NWOS oraz pełnienia obowiązków NWOS k.1405
- pisma z 6.07.2009r., z 8.07.2009r., k.1406 koperta k.1414, protokołu rekrutacyjnego k.1406 koperta k.1414, wniosków o zmianę warunków zatrudnienia, k.1406 koperta k.1414, wniosku o oddelegowanie p. A. S. (3), k.1406 koperta k.1414, zestawienia okresów wykorzystywania zwolnień lekarskich przez p. A. S. (3), k.1406 koperta k.1414, pisma z 3.12.2009r. k.1406 koperta k.1414, prezentacja (...), k.1406 koperta k.1414, zestawienie okresów wykorzystywania przez powódkę zwolnień lekarskich, k.1406 koperta k.1414, pisma z 26.02.2010r. o udzieleniu powódce zwolnień lekarskich, k.1406 koperta k.1414, wniosku powódki z 30.10.2009r., k.1406 koperta k.1414, zaświadczenia dotyczącego składników wynagrodzenia powódki k.1406 koperta k.1414, na okoliczność nieświadczenia pracy przez powódkę w 2009r. oraz przyczyn takiego stanu rzeczy, wypłacanych powódce świadczeń, w tym premii, likwidacji stanowiska powódki, braku możliwości nadania zadań premiowych w związku z likwidacją stanowiska pracy powódki, kwalifikacji prowadzonego procesu rekrutacyjnego na stanowisko NWOS w ramach Aglomeracji K.-K., oceny kwalifikacji powódki w ramach rekrutacji j/w
- pełnomocnictwa udzielonego powódce, p. A. C. (2) oraz p. M. W. k.1406 na okoliczność zakresu czynności wykonywanych przez powódkę w okresie wakatu na stanowisku Dyrektora Inspektoratu (...) w K.,
- wyliczenia dochodu powódki w okresie od 19.02.2008r. do 31.08.2008r. k.1406 koperta k.1414
- umowy o pracę na czas zastępstwa k.1437 na okoliczność nieświadczenia pracy przez powódkę w związku z nieobecnością p. J. C. k.1440
- dyplomu ukończenia BWSH w K. przez J. J. oraz świadectwo ukończenia studiów podyplomowych k.1555 (na rozprawie) na okoliczność posiadania przez J. J. wyższego wykształcenia oraz spełniania warunków do ujęcia na liście rezerw kadrowych koperta k.1547
- wystąpienia pokontrolnego z 28.11.2007r. przeprowadzone w związku z kontrolą tylko agenta A. Ż., rodzaju uchybień stwierdzonych w pracy agenta oraz na okoliczność stanowiska ówczesnego dyrektora inspektoratu w K. odnośnie stwierdzonych uchybień k.1555
- list premiowych za lipiec 2009r. dot. powódki k.1612 na okoliczność przyznania i wysokości premii powódki za lipiec 2009r. wraz ze wzmianką o błędnej treści dokumentu złożonego przy piśmie procesowym pozwanego z 9.07.2010r. koperta k.1615
- pisma z dnia 6 i 8.07.2009r. w/s wprowadzenia rozwiązania organizacyjno-funkcjonalnego pod nazwą (...) k.1612v
- schematów organizacyjnych (...) SA według stanu do i po 24.09.2010r. obejmujących zmiany wywołane wprowadzeniem projektu Mikro2 k.1612v koperta k.1615

- ogłoszenia z 16.07.2009r. k.1613 na okoliczność rekrutacji na stanowisko kierownika Obsługi Klienta w (...) oraz kwalifikacji wymaganych do zajmowania tego stanowiska koperta k.1615
- protokół rekrutacyjny z 16.07.2009r. k.1613 na okoliczność przeprowadzenia rekrutacji na stanowisko kierownika Obsługi Klienta w ramach (...) oraz liczby zgłoszonych aplikacji koperta k.1615
- wniosku o zmianę warunków zatrudnienia k.1613 na okoliczność powierzenia G. C. stanowiska Kierownika (...) w Inspektoratach w K. i K. koperta k.1615
- wniosku o zmianę warunków zatrudnienia k.1613 na okoliczność powierzenia A. S. (3) stanowiska Naczelnika Wydziału(...) Inspektoratów w K. i K. koperta k.1615
- dokumentu obejmującego porównanie kwalifikacji zawodowych powódki oraz A. S. (3) pod względem możliwości zatrudnienia na stanowisku Naczelnika Wydziału (...) przeprowadzonego w ramach programu (...) k.1613 koperta k.1615
- wniosku oraz pisma z 4.06.2009r. dotyczący czasowego oddelegowania A. S. (3) w związku z uruchomieniem projektu strategicznego MIKRO 2 k.1613 koperta k.1615
- materiału informacyjnego na okoliczność założeń i celów projektu strategicznego MIKRO 2 k.1613 koperta k.1615
- zestawienia stanowisk, na których powódka mogłaby wykonywać pracę w momencie powrotu do pracy k.1613 koperta k.1615
- porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę z 26.08.2009r. zawarte pomiędzy (...) SA O/S. a G. C. oraz pismo z 26.08.2009r. skierowane do G. C. k.1613 na okoliczność powierzenia G. C. pełnienia obowiązków Naczelnika Wydziału (...) w K. i w K. w związku z wprowadzeniem rozwiązania pod nazwą (...) koperta k.1615
- opinii nr (...) z 22.03.2010r. k.1613 na okoliczność stanu technicznego przewodów kominowych w budynku zajmowanym przez (...) SA w K., zagrożenia bezpieczeństwa konstrukcji budynku i życia ludzi koperta k.1615
- dokumentacji fotograficznej k.1613v na okoliczność działań podjętych w celu zabezpieczenia konstrukcji budynku oraz warunków pracy w (...) SA w K. koperta k.1615
- pozwolenia na budowę z 12.10.2010r. nr (...) k.1613v na okoliczność konieczności przeprowadzenia prac remontowych w obiekcie w związku z zagrożeniem katastrofy budowlanej koperta k.1615
- protokołu z kontroli dotyczącej przestrzegania przepisów czasu pracy przeprowadzonej w Inspektoracie w K. z 12.07.2007r. k.1613v na okoliczność zakresu kontroli przeprowadzonej w (...) SA w K. na zlecenie Dyr. M. P., braku informacji o niewłaściwej atmosferze pracy” w Inspektoracie w K. koperta k.1615
- wewnętrznej procedury antymobbingowej z 7.01.2009r. k.1309 koperta
- procedury nadawania i rozliczania miesięcznych zdań premiowych na stanowiskach operacyjnych struktur Obsługi Sprzedaży w okresie od 6.07.2009r k.1309 koperta
- porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych k.1360-1380
- załącznika nr (...)do (...) SA dot. zasad premiowania k.1384v koperta k.1387
- okólnika nr (...) członka zarządu (...) SA z 21.12.2007r. w sprawie zasad przyznawania wynagrodzenia premiowego pinie klienta masowego i korporacyjnego k.1384v koperta k.1387

- okólnika nr (...) członka zarządu (...) SA z 30.06.2008r. w sprawie zasad przyznawania wynagrodzenia premiewego pinie klienta masowego i korporacyjnego k.1384v koperta k.1387
- okólnika nr (...) Dyrektora Zarządzającego d/s (...) SA z 10.10.2007r. w/s zmian Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) SA wraz z protokołem dodatkowym z 23.08.2007r. oraz wyciągiem z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy k.1612 koperta k.1615
- okólnika nr (...) Dyrektora Biura (...) z 30.07.2008r. w/s zmian Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) SA wraz z protokołem dodatkowym z 27.06.2008r. oraz wyciągiem z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy k.1612 koperta k.1615
- okólnika nr (...) Dyrektora Biura (...) z 08.08.2008r. w/s zmian Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) SA wraz z protokołem dodatkowym z 17.07.2008r. oraz wyciągiem z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy k.1612 koperta k.1615
- okólnika nr (...) Dyrektora Biura (...) z 29.01.2009r. w/s zmian Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) SA wraz z protokołem dodatkowym z 13.12.2008r. oraz wyciągiem z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy k.1612 koperta k.1615
- okólnika nr (...) Dyrektora Biura (...) z 21.12.2009r. w/s zmian Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) SA wraz z protokołem dodatkowym z 5.11.2009r. oraz wyciągiem z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy k.1612v koperta k.1615
- Regulaminu organizacyjnego inspektoratu (...) SA w K. z 9.01.2008r. k.1612v koperta k.1615
- Zarządzenia nr (...) Prezesa (...) SA z 31.10.2007r. w/s wprowadzenia (...) SA wraz z załącznikami w postaci regulaminu k.1612v koperta k.1615
- uchwały nr (...) Zarządu (...) SA z 13.08.2009r. w/s utworzenia w strukturach O/ (...) SA w Ł. jednostki organizacyjnej Centrum Operacji w ramach pilotażu projektu Mikro2 k.1612v koperta k.1615
- uchwały nr (...) Zarządu (...) SA z 29.10.2009r. w/s zmian organizacyjnych w Pionie Operacji i obszarze zarządzania siecią k.1612v koperta k.1615
- uchwały nr (...) Zarządu (...) SA z 25.03.2010r. w/s zmian organizacyjnych związanych z ogólnopolskim wdrożeniem projektu Mikro2 k.1612v koperta k.1615
- uchwały nr (...) Zarządu (...) SA z 20.05.2010r. w/s zmian uchwały nr (...) Zarządu (...) SA z 25.03.2010r. w/s zmian organizacyjnych związanych z ogólnopolskim wdrożeniem projektu Mikro2 k.1612v koperta k.1615
- uchwały nr (...) z 23.07.2010r. Komitetu Sterującego Projektu Mikro2 w/s akceptacji Docelowego M. procesów struktur Operacji Ubezpieczeniowych realizowanych przez zespoły Centrum (...) k.1612v koperta k.1615
- schematu organizacyjnego (...) SA według stanu do i po 24.09.2010r. obejmujących zmiany wywołane wprowadzeniem projektu Mikro2 k.1612v koperta k.1615
- materiału informacyjnego na okoliczność założeń i celów projektu strategicznego MIKRO 2 k.1613 koperta k.1615
- uchwały nr (...) Zarządu (...) SA z 12.08.2010r. w/s przyjęcia założeń wdrożenia prac związanych z prowadzeniem nowego nazewnictwa dla struktur terenowych k.1613 na okoliczność przekształcenia m.in. „inspektoratów” w jednostki organizacyjne o nowych zadaniach oraz zmiany nazwy na „oddziały” koperta k.1615

- zarządzenia nr (...) Prezesa Zarządu (...) SA z 14.03.2006r. w/s wprowadzenia Zasad kształcenia pracowników (...) SA wraz z „Zasadami kształcenia pracowników w (...) SA” k.1613v koperta k.1615
- zarządzenia nr (...) Prezesa Zarządu (...) SA z 9.03.2010r. w/s wprowadzenia Procedury kształcenia i rozwoju pracowników w (...) SA wraz z „Procedurą kształcenia i rozwoju pracowników w (...) SA” k.1613v koperta k.1615
- uchwały (...) Zarządu (...) SA z 16.03.2006r. w/s wprowadzenia „Zasad rekrutacji pracowników w (...) SA” wraz z „Zasadami rekrutacji pracowników w (...) SA” k.1613v koperta k.1615
- uchwały (...) Zarządu (...) SA z 2.12.2008r. w/s uchylenia uchwały (...) Zarządu (...) SA z 16.03.2006r. w/s wprowadzenia zasad rekrutacji pracowników w (...) SA k.1613v koperta k.1615
- zarządzenia nr (...) Prezesa Zarządu (...) SA z 3.12.2008r. w/s Procedury rekrutacji, zatrudniania oraz dokonywania zmian w warunkach umów o pracę wraz z „Procedurą rekrutacji, zatrudniania oraz dokonywania zmian umów o pracę pracowników (...) SA” k.1613v koperta k.1615
- na okoliczności wyżej powołane oraz w tezach dowodowych stron, oraz wzajemnych zarzutów stron sformułowanych w pismach procesowych, oraz na okoliczności związane z roszczeniami powódki.

Sąd Okręgowy oddalił pozostałe wnioski dowodowe stron, głównie pozwanego uznając, ich przeprowadzenie za zbędne – jako nie mające związku z przedmiotem sporu, albo zmierzające do przewlekania procesu. W przypadku wniosków dotyczących opinii biegłych sądowych, w szczególności dopuszczanie dowodu z opinii różnych składów biegłych, uznano także ich niecelowość, z uwagi na to, iż dotychczasowe opinie w kontekście pozostałych dowodów okazały się wystarczające do wyjaśnienia merytorycznego sprawy. Również tezy dowodowe sformułowane przez pełnomocników stron, a głównie pełnomocnika strony pozwanej uzasadniające nowe wnioski dowodowe nie uzasadniały niezbędności i celowości przeprowadzania tych dowodów.

W dniu 12 stycznia 2011r. na rozprawie Sąd postanowił oddalić wniosek pełnomocnika strony pozwanej o przesłuchanie w drodze pomocy prawnej A. K. (3) w związku z dopuszczeniem dowodu z akt sprawy VIII P 1297/09 SR w Warszawie, w której to sprawie świadek była przesłuchiwana na okoliczności objęte tezą dowodową w niniejszej sprawie i wyjaśnieniem wszystkich okoliczności podnoszonych przez strony i brakiem dodatkowych pytań stron do świadka (k.1702).

Sąd postanowieniem z dnia 25 marca 2013 r. (k.2230) postanowił oddalić wnioski dowodowe strony pozwanej: o dopuszczenie dowodu z opinii łącznej biegłych sądowych z zakresu psychologii i psychiatrii na okoliczności wskazane w piśmie procesowym z dnia 18 lutego 2013 r. (k.2191), o zobowiązanie biegłych psychologów do przedłożenia testów i wyników badań wskazanych w punkcie 2 i 3 w piśmie procesowym z dnia 6 marca 2013 r. (k.2214) oraz o uzupełnienie opinii przez biegłego psychologa J. Ś. punkt 2 pisma procesowego z dnia 10 grudnia 2012 r. (k.2148), a także oddalić wniosek dowodowy o uzupełnienie opinii i przesłuchanie biegłego A. S. (2) złożony w piśmie procesowym z dnia 12 września 2012 r. punkt 2 i 3 (k.2064).

Postanowieniem z dnia 9 kwietnia 2013 r. na rozprawie Sąd oddalił wnioski strony pozwanej: o dopuszczenie dowodu z łącznej opinii biegłych sądowych z zakresu psychologii i psychologii pracy oraz psychiatrii uznając przeprowadzenie tego dowodu za niecelowe w świetle pełnej opinii w tym zakresie dotychczasowych biegłych, oraz oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii i przesłuchania biegłego A. S. (2) (k.2269)

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). W wyroku z dnia 13 listopada 2002 r. (I CKN

1150/00, LEX nr 75292) Sąd Najwyższy wskazał, że przepisy regulujące podsłuch procesowy i podsłuch operacyjny, uznawane powszechnie za okoliczności wyłączające bezprawność podsłuchu, należy traktować jako istotną wskazówkę przy ocenie wyłączenia bezprawności w innych wypadkach podsłuchu, ponieważ świadczą one o tym, w jakich sytuacjach sam ustawodawca dopuszcza możliwość wyłączenia tajemnicy komunikowania się. Z kolei w wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 10 stycznia 2008 r. (I ACa 1057/07, LEX nr 466434, OSA 2009/11/56-71) wskazano, że podstępne nagranie prywatnej rozmowy godzi w konstytucyjną zasadę swobody i ochrony komunikowania się (art. 49 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej), zaś dowody uzyskane w sposób sprzeczny z prawem nie powinny być w postępowaniu cywilnym co do zasady dopuszczane. Sąd meriti akceptuje w pełni powołane wyżej orzeczenia (dopuszczając wyjątki uzasadnione charakterem sprawy i trudnościami dowodowymi w sprawach o mobbing). Z uwagi na specyfikę tych spraw dopuszczalne może być powoływanie się na dowody uzyskane bezprawnie np. nagrania rozmów na dyktafonie bez zgody osób nagrywanych. Wynika to z tego, że w niektórych przypadkach zdobycie bezpośrednich, legalnych dowodów jest utrudnione, a wręcz niemożliwe. W niniejszej sprawie powódka przedstawiła taki dowód z nagrania rozmowy, która miała miejsce w K. w dniu 12 lutego 2009 r. między nią, a J. M.. W ocenie Sądu dowód ten zobrazował stosunki panujące między P. Ż., a Kierownictwem Oddziału w S. (głównie dyrektorem K., dyrektorem J. M.) oraz ich tło (istnienie „układu”) oraz stosunek kierownictwa do powódki. Dowód ten miał istotne znaczenie dla oceny wiarygodności twierdzeń powódki, ale także zeznań B. K., J. M., P. Ż..

Sąd poddał ocenie treść i autentyczność nagrania ocenie biegłych z zakresu informatyki a następnie fonoskopii. O ile opinia biegłego z zakresu fonoskopii okazała się sporządzona prawidłowo, albowiem badanie nagrania odbyło się we właściwych warunkach, we właściwy profesjonalny sposób, o tyle opinia biegłego A. S. okazała się bezwartościowa, albowiem biegły ten dokonał badania w warunkach domowych dokonując obróbki komputerowej kopii nagrania co spowodowało wadliwe odczytanie treści, przypisanie im niewłaściwego kontekstu, a w efekcie doprowadziło do wadliwych, nieweryfikowanych wniosków (ocen), które pozostawały w sprzeczności nie tylko z odtworzoną treścią nagrania i jej stenogramem, ale także z wiarygodnymi zeznaniami powódki i J. M., który kategorycznie zaprzeczył, aby wiedział o nagraniu, a tym bardziej aby go współtworzył i był jego „reżyserem” (k.2037-2038). Dlatego też zarzuty strony powodowej w tym zakresie Sąd w całości podzielił (k.1867-1868). W ocenie Sądu biegły dokonał modyfikacji nagrania stosując niewłaściwe, niefachowe metody, dlatego dowód ten podlega odrzuceniu. Również biegły sądowy z zakresu fonoskopii dokonał oceny konkluzji biegłego A. S. stwierdzając, iż nie są one uprawnione i nie potwierdziły się w toku badania nagrania na dyktafonie. Sąd w całości aprobejuje ustalenia i wnioski biegłego z zakresu fonoskopii (k.2056, 2136-2144) uznając, iż opinia sądowa została sporządzona profesjonalnie przez właściwej specjalizacji biegłego. Wnioski zawarte w opinii są logiczne i jasne. Z uwagi na to, iż opinię biegłego A. S. uznano z dowód bezwartościowy, nieweryfikowalny, nie zachodziła sprzeczność między tymi dowodowymi, dlatego zbędne było dopuszczenie dowodu z kolejnego biegłego sądowego z zakresu fonoskopii. Dlatego wnioski dowodowe strony pozwanej w tym zakresie oddalono jako zbędne i niecelowe (k.2269). Gdyby tak było jak to twierdzi A. S., że rozmowa była „reżyserowana” według ustalonego scenariusza, to nielogiczne byłoby posługiwanie się nią przed Sądem, w szczególności, że biegły dopatrył się dodatkowych kontekstów (obrazujący i wynikający z rzekomego romansu między uczestnikami rozmowy). Stenogram rozmowy przedstawiony przez powódkę pokrywa się ze stenogramem biegłego z zakresu fonoskopii, gdzie te dodatkowe elementy i treści zostały wykluczone, jako nieuprawnione. Biegły ten nie dopatrył się w treści rozmowy relacji poza zawodowych, wykluczając też kontekst „seksualny” rozmowy. Dlatego opinia główna i uzupełniająca biegłego z zakresu fonoskopii została uznana za miarodajną w sprawie. Sąd w całości podzielił jej ustalenia i wnioski i przyjmuje za własne bez potrzeby powtarzania.

Przystępując do oceny zeznań świadków, głównie pracowników Inspektoratu, bądź Oddziału (...) w S., Sąd meriti miał na względzie, iż sytuacja zawodowa może mieć wpływ na formę i treść ich wypowiedzi. Zauważalna powściągliwość niektórych świadków w przedstawianiu rzeczywistych relacji i zachowań przełożonego wynikać mogła z obawy o pracę i konsekwencje od przełożonego. Dlatego Sąd z rezerwą i ostrożnością oceniał zeznania świadków. Niewątpliwie zasada bezpośredniości i osobisty kontakt ze świadkami na sali rozpraw wpłynęły na ocenę wiarygodności poszczególnych świadków. Znamienna jest postawa niektórych świadków, którzy stwierdzili, iż „nic nie widzieli i nic nie słyszeli” oraz tych, którzy zaprzeczali sytuacjom, które miały ich osobiście dotyczyć od P. Ż., która dawała obraz „specyficznych” stosunków panujących w Inspektoracie (...) w K. i dzieleniem pracowników na „ludzi

Ż.”, bądź „spoza tego kręgu”. Ponadto zdarzało się że świadkowie kontaktowali się w sprawie zeznań z przełożonym, a niekiedy byli przez niego podwożeni na przesłuchanie do Sądu. Takie sytuacje wpływały niewątpliwie na treść zeznań świadków i rzutowały na ich „powściągliwość” w ocenie sytuacji w pracy i stosunków tam panujących.

Niewątpliwie na stopień stanowczości oraz precyzyjności zeznań niektórych świadków wpływ miała także okoliczność, czy dany świadek nadal jest pracownikiem pozwanego oraz, jakie jest jego stanowisko służbowe. Wypowiedzi ich miały walor spontanicznych, zróżnicowanych (świadkowie zwracali uwagę na inne zdarzenia), starali się opowiadać tylko o faktach, w których bezpośrednio uczestniczyli, dystansując się od konfliktu powódki z przełożonym. Jednocześnie akcentowali oni, które informacje znają tylko z przekazów innych osób. Pracownicy Oddziału w S. starali się zeznawać obiektywnie, nie identyfikując się z żadną ze stron procesu. Swoje oceny i opinie, w szczególności odnośnie osoby M. M. i P. Ż. oraz ich wzajemnych relacji, wypowiadali na wyraźne pytanie Sądu i stron w sposób dość ogólnikowy. Jedynie w zakresie oceny merytorycznej pracy powódki ich wypowiedzi były pełne i wyczerpujące.

Z uwagi na charakter zgłoszonych przez powódkę roszczeń, koniecznym stało się badanie przez Sąd w jaki sposób, zarówno M. M. jak i P. Ż., zachowywali się w relacjach między sobą oraz z innymi pracownikami. Obie strony starały się bowiem nakreślić postawę swojego przeciwnika procesowego, w sposób jak najbardziej niekorzystny. Powódka wyrażała się o osobie dyrektora P. Ż. (który miał stosować wobec niej bezpośrednie działania o charakterze mobbingu) jako o przełożonym wybuchowym, nie panującym nad swoimi emocjami, nie znoszącym sprzeciwu oraz wyrażającym się w wulgarny sposób. P. Ż. twierdził zaś, że powódka nie była na tyle dobrym merytorycznie pracownikiem, aby powierzyć jej faktycznie zajmowane stanowisko, jak również, że nie potrafiła ona prawidłowo nawiązywać relacji z innymi pracownikami. Według niego była osobą konfliktową, która swoją postawą inicjowała problemy, a jednocześnie nie potrafiła wytonować emocje.

Oceny umiejętności, kwalifikacji oraz stylu pracy kreowanego przez przełożonego nie potwierdziły się w toku niniejszego procesu.

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 (zeznania J. C., M. K. (2), M. Z., B. S., B. I., A. F., T. W. i R. M.). Świadczyli ci przedstawili powódkę jako pracownika zaangażowanego w swoją pracę, z dużą wiedzą merytoryczną. Powódka dzieliła się swoją wiedzą poprzez szkolenie pracowników oraz udzielanie rzeczowej bieżącej pomocy w sytuacjach, dla innych pracowników problematycznych. Na bieżąco szkoliła się ona również z nowych procedur i wiedzę tę przekazywała. Zaangażowanie w pracę powódki przejawiało się również tym, że była uważana za osobę wymagającą, jednakże zawsze współpracowała ze swoim zespołem. W razie konieczności, zostawała wraz z innymi pracownikami po godzinach pracy i w weekendy.

Tylko nieliczni pracownicy negatywnie wypowiadali się o powódce. A. S. oraz P. F. i A. Ż. wskazali, że powódka była „nadgorliwa” w przestrzeganiu procedur i regulacji zakładowych oraz w kontroli agentów. Świadczyli przyznali jednocześnie, że byli źli na powódkę, gdyż bardzo skrupulatnie wytykała ona błędy w ewidencjonowanych polisach, co miało wpływ na wynagrodzenie (prowizje) agentów. Przyznali oni, że kateryczna postawa powódki doprowadziła do sytuacji, w której niektórzy agenci nosili się z zamiarem skierowania skargi na powódkę. Ostatecznie takie pismo nie powstało. Sąd zwrócił uwagę, że świadkowie ci odbierali zachowanie powódki jako formalistyczne i nakładający na nich dodatkową pracę. Zadaniem M. M. była kontrola agentów ze szczególnym uwzględnieniem prawidłowości i rzetelności ewidencjonowanych polis, gdyż wcześniejsze braki w nadzorze agentów doprowadziły do szkody po stronie pracodawcy na kwotę około 160.000,00 zł. Wadliwą pracę agentów ujawniła dyrektor M. W.. Problem ten był szczególnie drażliwy od zwolnienia poprzedniczki M. M., a powódka została powołana po to „aby zrobić z tym porządek”.

Ponadto niekorzystnie o powódce wypowiadała się świadek J. J.. Nie miała ona co prawda zastrzeżeń do umiejętności merytorycznych powódki i jej pracowitości, jednakże zwróciła uwagę na brak umiejętności interpersonalnych u powódki. W jej ocenie M. M. w sposób niewłaściwy się odnosiła do swoich pracowników. Nie uszło jednak uwadze Sądu, że stwierdzenie to było jednostkowym i nie zostało potwierdzone przez żadnego innego pracownika. Między tym

świadkiem a powódką dochodziło do „konfliktów” w zakresie terminowości rozliczania się agentów oraz „flagowania” polis, co rzutowało na pracę Wydziałów kierowanych przez te osoby i ich wzajemne relacje. Znamienne jest natomiast to, że dyrektor opowiadał się zawsze po stronie J. J., co wywoływało dodatkowy stres u powódki.

Z zeznań większości świadków podwładnych i współpracowników, jak i przełożonych merytorycznych jawi się obraz powódki jako osoby kompetentnej, profesjonalnej, konkretnej, opanowanej, skrupulatnej, kulturalnej, spokojnej, pomocnej w rozwiązywaniu problemów. Wpisuje się to w rys psychologiczny sporządzony przez biegłego z zakresu psychologii: J. Ś. i W. A.. Ambicje, aspiracje zawodowe powódki o których wspominają świadkowie zostały także dostrzeżone przez biegłego, które stwierdziły iż nie miało to charakteru rażącego, a wyważony z pewną dawką samokrytycyzmu i samokontroli i stymulowało powódkę do właściwego wywiązywania się z obowiązków, skrupulatnego przestrzegania procedur. Nie stwierdzono, aby introwersja u powódki miała charakter patologiczny.

W żadnym razie nie potwierdziła się, podnoszona przez P. Ż., konfliktowość powódki w środowisku pracowniczym, a już kuriozalny wydaje się zarzut mobbingowania przez nią podwładnych. Konsekwentne przestrzeganie procedur i wytycznych dotyczących realizacji zadań oraz egzekwowanie tego od pracowników nie może być to poczytane jako zarzut i przedstawienie postawy powódki jako nieprzejednanej i konfliktowej. Powódka dążyła do tego, aby wszystkie kwestie problematyczne wyjaśniać na bieżąco, korzystając także z pomocy przełożonych merytorycznych Oddziału i służyła w tym zakresie pomocą swoim pracownikom. Taka postawa powódki pozostawała w kontrze z wizją i stylem pracy przełożonego, który obrażał się „bo ośmielała się mieć inne zdanie”. P. Ż. był osobą „dominującą i narzucającą swoje zdanie”, „cholerykiem”, który potrafił „zbesztać” pracownika przy ludziach (k.1695-1698). Wybuchowy charakter dyrektora (krzyczał, czerwienił się, wymachiwał rękoma, używał niecenzuralnych słów) szczegółowo opisała powódka, co koresponduje także z zeznaniami świadków M. W., B. S., A. S., J. K., A. C., T. W., B. Z., A. J.. Świadców L. M., M. K., M. L., M. D., B. I., J. J. opisują dyrektora jako przełożonego zdystansowanego, wymagającego, impulsywnego, nastawionego na realizację celów i zadań, co miało przełożenie w wynikach Inspektoratu i premiach dla pracowników. Wizja „najlepszego inspektoratu” nie może jednak usprawiedliwiać patologicznych zachowań przełożonego wobec pracowników, którzy ośmielili się mieć inne stanowisko, zdanie. Mimo że gros reakcji wybuchowych i obraźliwych sformułowań, opisanych przez powódkę, padało w trakcie indywidualnych rozmów (spotkań) w gabinecie dyrektora, to jednak sposób zachowania P. Ż. wpisuje się w to co zeznali świadkowie, a w szczególności zeznania M. W.. Do swoistej poufałości i formułowania obraźliwych zwrotów nie uprawniała dyrektora prywatna znajomość z powódką i jej mężem. Takie tłumaczenie wydaje się pozbawione logiki, gdyż ewentualna prywatna zażyłość między rodzinami winna wpływać na z gołą odmienne traktowanie. Zebrany materiał dowodowy nie ujawnił, aby powódka, jak to sugeruje P. Ż., również wysyłała do niego obraźliwe emaile.

Sąd uznał, iż zeznania powódki są spójne konkretne a przez to wiarygodne. Powódka odniosła się w sposób wyczerpujący do każdego zarzutu i stanowiska strony pozwanej. Jej postawę cechuje konsekwencja, spontaniczność, ale też niezwykła determinacja procesowa. O konflikcie i zmianie relacji między tymi osobami zeznają świadkowie B. I. (k.1475), Z. S. (k.1553), A. C. (k.1558), A. F. (k.1580), T. W. (k.1627), R. M. (k.1635), J. C. (k.1276), P. F. (k.1279), B. S. (k.1462), A. S. (k.1554). Wiarygodność tych zeznań nie jest kwestionowana.

Mimo, że powódka starała się ukrywać swoje emocje w pracy, to świadkowie B. I. (k.1475), B. Z. (k.1694), M. W. (k.1467-1472), A. J. (k.1696) oraz A. C. (k.1637) i R. S. zeznawali, iż po spotkaniach z dyrektorem, powódka była roztrzęsiona i zapłakana. Powyższe wpisuje się w zeznania powódki w tym zakresie oraz jej reakcje na stres w pracy (k. 2041-2042). Świadców L. M., M. L. i M. K. potwierdziły też incydenty wskazywane przez powódkę (sprawa archiwum w G., flagowanie polis).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka W. M., gdyż są one logicznie spójne z całokształtem okoliczności sprawy (m.in. z dokumentacją medyczną powódki) Nie uszło oczywiście uwadze Sądu, że świadek jest małżonkiem powódki i jest bezpośrednio zainteresowany korzystnym rozstrzygnięciem sprawy. Jednakże starał się on być jak najbardziej obiektywny i w toku zeznań wskazywał zarówno na okoliczności korzystne dla powódki, jak również niekorzystne (np. opisał swoją żonę jako osobę „nadgorliwą” odnosząc to do czasu, który poświęcała ona na pracę). Potwierdził on, że jego małżonka, która jest osobą zamkniętą w sobie, nawet przed nim ukrywała problemy w pracy. Jednocześnie opisał

on jej pogarszający się stan psychiczny, który powodował, że M. M. nie wywiązywała prawidłowo ze swojej roli jako matka i żona. Stała się kłótliwa, rozdrażniona, przestała bawić się z dziećmi a nawet, raz zapomniała odebrać dziecko z przedszkola. Potwierdził on również, że był on znajomym P. Ż., z którym spotykał się na gruncie towarzyskim. W konsekwencji przywołał on również jedną z ich rozmów, która miała miejsce w styczniu 2008r., w toku której chciał on dowiedzieć się od P. Ż. o źródło konfliktu z jego małżonką. Sąd mając na uwadze treść zeznań m.in. A. J. czy J. K. (1), treść maili, których nadawcą był P. Ż. oraz fakt, że nie chciał on dalej współpracować z powódką uznał, że rozmowa taka rzeczywiście miała miejsce. W jej toku P. Ż. pośrednio potwierdził, że P. Ż. doprowadzi do tego, aby M. M. z nim nie pracowała. Jednocześnie Sąd pominął tą część zeznań świadka, gdzie wyraża on swoje oceny czy też subiektywne opinie o sprawie.

Sąd w całości dał wiarę zeznaniom świadka R. S., gdyż świadek ten w sposób bezstronny, z powołaniem się na wewnętrzną dokumentację i akty prawne pracodawcy, przedstawiła m.in. w jaki sposób (ogólnie) prowadzi się rekrutację na dane stanowiska pracy, czym była tzw. „rezerwa kadrowa” oraz jaki wpływ na możliwość awansu pracownika miało umieszczenie go w w/w „rezerwie”, zasady premiowania pracowników, zasady przyznawania dofinansowań związanych z podnoszeniem kwalifikacji pracowników (np. poprzez studia podyplomowe) oraz okoliczności związane z restrukturyzacją pracodawcy i programem dobrowolnych odejść pracowników. Przywołała ona również okoliczności związane z odwołaniem Dyrektora P. Ż. z stanowiska oraz przywróceniem go na tożsame stanowisko w styczniu 2008r.

Na szczególną uwagę zdaniem Sądu Okręgowego zasługuje okoliczność, że świadek ten (pomimo, że pełni wysoką funkcję u pozwanego pracodawcy a tym samym mogła mieć powody, aby pewnych okoliczności niekorzystnych dla pozwanego nie ujawniać) przedstawiła bardzo emocjonalną postawę powódki w momencie, w którym R. S. wraz z B. K. poinformowali pracowników Inspektoratu w K. o powrocie na stanowisko P. Ż.. Świadek wskazała wprost, że „Mi się zrobiło jej żal”. Co więcej, przekaz R. S. był spójny i wzajemnie uzupełniający się z prywatnymi notatkami powódki, poczynionymi w kalendarzu na 2008r. W ocenie Sądu okoliczność ta potwierdza również, że wpisy robione przez powódkę odzwierciedlają zdarzenia, które faktycznie miały miejsce.

Na konflikt między powódką a P. Ż. wskazują świadkowie M. P., B. K., J. M., aczkolwiek ich zeznania w znacznej mierze są wymijające, a przez to ich walor dowodowy jest wątpliwy. Osoby te, w szczególności dotyczy to dwóch ostatnich, starały się bagatelizować relacje międzyludzkie w inspektoracie opowiadając się po stronie dyrektora inspektoratu. Świadców ci nie wyjaśniali, podłoża konfliktu ani nie zrobili nic aby go rozwiązać. W tym zakresie znamieną jest postawa przełożonego B. K., który przywrócił P. Ż. do pracy od 9 stycznia 2008 r. bez wyjaśnienia zarzutów, którymi go obciążono w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Znamieną jest skrajnie różna ocena pracy i zachowań P. Ż. przez kolejnych dyrektorów Oddziału.

Sąd uznał natomiast zgodność zeznań świadków R. S. (k.1480-1482), A. K. (k.1621-1622 z akt VIII P 1297/09 Sądu Rejonowego w Warszawie) oraz J. M. w zakresie okoliczności rozwiązania stosunku pracy oraz treści i intencji stron w zakresie podpisanego porozumienia z 30 marca 2010r. W tym zakresie zeznania świadków i powódki były zbieżne.

Bezskrytyczny stosunek przełożonych do zachowań P. Ż. spowodował eskalację negatywnych zachowań przełożonego wobec powódki, które objawiły się w styczniu i lutym 2008r., a następnie były kontynuowane od grudnia 2009r. i zmierzały do wyizolowania powódki. Między innymi obrazują to zeznania świadków A. K. (k.1474) G. C. (k.1550-1552) A. C. (k.1639) oraz A. J. (k.1695-1698). Sytuacje w pracy opisywane przez powódkę zostały potwierdzone przez świadków. Usytuowanie powódki w budynku przy ul. (...) wymagało jedynie „dobrej woli” przełożonego i ewentualnego przemeblowania. To dyrektor zdecydował, że powódka ma usiąść z p. K. na ul. (...). Był to niewątpliwie kolejny akt mobbingowych praktyk. W tym okresie P. Ż. powódkę wręcz ignorował, kontaktując się (jeżeli już) tylko przez innych pracowników.

Wszczęcie procedury korzystania z samochodu od 23 stycznia 2008 r. trudno upatrywać wprost jako przejaw mobbingu ze strony przełożonego. Było to uprawnienie pracodawcy, choć zaskakująca jest zbieżność ze staraniami powódki o udostępnienie samochodu służbowego. Niewątpliwie miało to utrudnić powódce szybkie korzystanie z

samochodu służbowego i był to pokaz „siły” dyrektora Inspektoratu. Nie wytrzymał krytyki także kolejny zarzut skierowany wobec powódki dotyczący braku kwalifikacji i umiejętności na stanowisku Naczelnika WOS. Przeczy temu chociażby fakt iż powódka została wytypowana na to stanowisko po pozytywnym zaliczeniu testów kwalifikacyjnych i rekomendacji P. Ż.. Bardzo szybko zapoznała się ze swoimi obowiązkami, w sposób sprawny kierowała Wydziałem, mimo braków kadrowych, a także na bieżąco wprowadzała i egzekwowała procedury i wytyczne. O jakości jej pracy świadczy chociażby fakt, iż realizowała zadania premiowe. Ocena jej merytorycznych umiejętności przez przełożonych merytorycznych, w szczególności J. M., jak również w toku kolejnych audytów, była pozytywna, a kierowany przez nią Wydział osiągał bardzo dobre wyniki.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty formułowane pod adresem powódki, głównie przez dyrektora P. Ż., nie potwierdziły się i stanowiły swoistą, nieudolną linię obrony. Powódka, gdy obstawała przy swoim zdaniu, czy poglądach na pewne sprawy, to robiła to w prawidłowy taktowny sposób, nie dopuszczając się bezprawnych zachowań i krytyki wobec przełożonego. Starła się wyjaśnić istniejące rozbieżności, co było traktowane przez przełożonego jako przejaw braku lojalności („czym jestem człowiekiem”) i tworzenia problemów. Przełożony zamiast dążyć do wytonowania nastrojów i konfliktu, eskalował je w celu poniżenia, ośmieszenia wobec współpracowników oraz wyizolowania z tego środowiska. Doprowadziło to do tego, że pracownicy unikali jej, bali się z nią rozmawiać, aby nie narazić się przełożonemu. Nawet jeżeli powódka była „przywiązana do swoich zasad i procedur” to zdaniem Sądu Okręgowego nie można jej z tego tytułu czynić zarzutu. skoro w wielu przypadkach miała rację. To nie ona wykazywała brak współdziałania, jeżeli już to zarzut taki należy skierować wobec P. Ż.. Problem leżał nie tylko w sposobie odbioru „ekspresyjnych” wyrażań, zachowań i zdarzeń dwóch przeciwstawnych osobowości i stylu pracy, ale głównie w postawie przełożonego, który czuł się bezkarny, dopuszczał się bezprawnych praktyk. Chronologia zdarzeń opisanych przez powódkę, tak w pozwie, jak i w trakcie procesu, ich forma i okoliczności, świadczą o mobbingu przełożonego i wpisują się w mechanizmy ujawnione także w sprawie IV P 13/08.

Dlatego Sąd I instancji uznał, iż w znacznej części zeznania świadka P. Ż. nie zasługują na wiarę, a formowane pod adresem powódki zarzuty są całkowicie bezpodstawne i gołosłowne.

Sąd Okręgowy wskazał, że zachowania i zwroty, które rzekomo nie były „w stylu” przełożonego i były mu „całkowicie obce”, potwierdziła nie tylko powódka, ale także inni pracownicy. Nie ostał się jego wizerunek jako ideologicznego, bezkonfliktowego przełożonego, który prezentował P. Ż.. W zasadzie prawie wszystkie zdarzenia przywołane przez powódkę wraz z zarzutami wpisują się w ciąg uporczywego i długotrwałego nękania w świetle art. 94 § 2 kpc.

W zakresie oceny stanu zdrowia związanego z ujawnionym mobbingiem Sąd opierał się na dokumentacji medycznej (k.1591, 1600, 1609), zeznaniach lekarzy leczących powódkę M. B. (k.1630), Z. S. (k.1634), D. B. (k.1628-1629), a w szczególności na opiniach i zeznaniach biegłych lekarzy: ginekologa S. K. (k.2088), chorób wewnętrznych M. W. (4) (k.2157,2187, k.2268-2269), psychiatry E. K. (k.2267, k.2099-2015, k.2172-2174) a także biegłych psychologów J. Ś. (2086) i W. A. (k.2267-2268).

W ocenie Sądu powyższy materiał wykazał, iż rozstrój zdrowia opisany w opiniach miał związek z pracą i stosowaniem wobec powódki niedozwolonych zachowań. „To ciąg zdarzeń stresujących wpłynął na stan psychiczny i depresyjny powódki. Reakcje powódki były adekwatne do zachowań mobbingowych.” – zeznała biegła psychiatra. Jej wnioski i rozpoznanie są zbieżne z przedstawioną dokumentacją lekarską. Biegła psycholog W. A. w sposób wyczerpujący przedstawiła swoje stanowisko w sprawie tak w opinii głównej, jak i uzupełniającej oraz w toku przesłuchania. Biegła w sposób rzeczowy i profesjonalny odniosła się do wszystkich zarzutów w sprawie zgłoszonych głównie przez stronę pozwaną, również odnośnie metod i testów którymi posługiwano się w toku badania. Wypowiedzi biegłej w tym zakresie Sąd uznał za wyczerpujące również odnośnie wniosku o przedstawienie wyników tych testów, kwestionariuszy Przymiotnikowej Skali Nastrojów. Sąd w całości aprobuje stanowisko biegłej uznając, iż ich załączenie do opinii jest zbędne, albowiem ich cel i wyniki zostały szczegółowo omówione przez biegłą. Wnioski biegłej W. A. są zbieżne z wnioskami zawartymi w opinii biegłej J. Ś., aczkolwiek opinia tej pierwszej jest pełniejsza i w sposób właściwy realizuje zlecenia Sądu. Opinia łączna biegłych psychiatry i psychologa spełnia walory opinii wyczerpującej i fachowej w przedmiotowej sprawie, a przez to miarodajnej. Sąd w całości aprobuje ustalenia i wnioski biegłych przedstawione

na piśmie i ustnie. Dlatego oddalono wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii łącznej biegłych sądowych z zakresu psychologii, psychologii pracy i psychiatrii uznając niecelowość tego dowodu, albowiem wszystkie istotne kwestie w tym zakresie zostały wyjaśnione na podstawie dotychczas przeprowadzonych dowodów. Również opinie biegłych lekarzy ginekologa i internisty, jako wyczerpujące i fachowe, należało zaliczyć w poczet miarodajnych i wiarygodnych dowodów.

Konkludując Sąd stwierdził iż powyższe opinie biegłych wykazały w sposób niewątpliwy jakie schorzenia i dlaczego należy łączyć z mobbingiem w pracy. Biegli w opiniach przedstawili swoje stanowisko w tym zakresie, które jest jasne i pełne. Strona powodowa zgodziła się z opiniami uznając ich przydatność w sprawie. Pozwana strona podtrzymała swoje zastrzeżenia, zresztą nie do końca wyartykułowane i jasne, mimo wyczerpującego odniesienia się biegłych do uwag tej strony. Dalsze obstawania przy tych zarzutach i wnioskach nie jest uzasadnione i zmierza tylko do przedłużania procesu.

W ocenie Sądu Okręgowego roszczenie powódki jedynie częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Przed przystąpieniem do merytorycznego ustosunkowania się do roszczeń powódki Sąd I instancji odniósł się do zarzutu zgłoszonego w toku procesu przez stronę pozwaną, a mianowicie zarzutu rzeczy ugodzonej – *exceptio rei transactae* – z powołaniem się na pkt 8 b porozumienia zawartego przez strony stosunku pracy w dniu 31 marca 2010 r.

W ocenie Sądu Okręgowego powyższy zarzut pozwanego jest chybiony.

Zebrany materiał dowodowy w tym zakresie, w szczególności zeznania osób, które uczestniczyły w podpisaniu porozumienia z ramienia pracodawcy (A. K., J. M., R. S. i powódki).

Ich zeznania wzajemnie się uzupełniają obrazując okoliczności, intencje oraz cel zawartej umowy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że treść i forma przedmiotowego porozumienia przygotowywana była przez centralę pozwanego w związku ze zwolnieniami grupowymi, które miały miejsce wiosną 2010 roku. Jego brzmienie było rezultatem uzgodnień pracodawcy ze związkami zawodowymi i nie uwzględniało indywidualnej sytuacji pracowniczej pracowników będących stronami tego porozumienia. Również osoby podpisujące je w imieniu pracodawcy nie miały uprawnienia do wprowadzenia w nich jakichkolwiek modyfikacji. Jednocześnie A. K. (3) podpisująca powyższe porozumienie w imieniu pracodawcy nie informowała powódki jak owo porozumienie wpływa na toczące się już między stronami procesy sądowe. Podobnie J. M. w związku z podpisaniem porozumienia nie wskazywał, na ewentualną konieczność cofnięcia przez powódkę pozwu w już toczących się sprawach sądowych, chociaż miał w tym zakresie wiedzę. Według Sądu I instancji słuszne było przeświadczenie powódki, że podpisując porozumienie dokonuje rozliczenia z pracodawcą jedynie w zakresie dotyczącym rozwiązania stosunku pracy oraz, że obejmuje ono jedynie ewentualne roszczenia z tego tytułu.

Jak wynika z przebiegu spotkania w dniu 31 marca 2010 roku powódka, dla przejrzystości sytuacji, proponowała wpisanie do porozumienia dodatkowej informacji, odnoszącej się do sygnatur spraw sądowych zawisłych dotąd między stronami uznając, że rozwiązanie umowy za porozumieniem stron z dnia 31 marca 2010 roku nie ma wpływu na te postępowania. Również przedstawiciele pracodawcy, pomimo, że uzyskali od powódki informację, że prowadzi ona obecnie postępowania sądowe przeciwko pracodawcy i nie zgłaszali wątpliwości czy zastrzeżeń, przystąpili do podpisania dokumentu z dnia 31 marca 2010 r. nie dopatrując się sprzeczności i wątpliwości, upewniając powódkę, że porozumienie ma charakter standardowy i nie mają wiedzy, aby intencja pracodawcy wykraczała poza cel i treść porozumienia. Celem spotkania i uzgodnień było ustalenie sposobu rozwiązania stosunku pracy w związku z różnymi propozycjami pracodawcy będących realizacją Porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych zawartego ze związkami zawodowymi. Sprawy sądowe w toku nie były więc objęte zakresem zawartego porozumienia oraz intencją i wolą stron. Zbieżną Konstatację podjął Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Warszawie w sprawie o sygn. VIII P 1297/09, gdzie taki zarzut pozwanego został odrzucony. Intencją stron porozumienia było rozliczenie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z dnia 15 maja 2008 r. i nie uchylało spraw istniejących.

Analizując treść porozumienia w świetle art. 65 kc w związku z art. 300 kp należy stwierdzić, że ani wspomniany i omówiony wyżej 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.

Kodeks pracy nie określa elementów treści porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Musi z niego wynikać niewątpliwie zgodny zamiar pracownika i pracodawcy rozwiązania stosunku pracy umowa rozwiązująca może być bardzo lakoniczna. Strony nie muszą nawet oznaczyć terminu rozwiązania stosunku pracy. Umowa rozwiązująca może mieć jednak także treść bardzo rozbudowaną. Strony mogą bowiem uregulować w niej wszelkie kwestie między nimi wątpliwe, sporne lub mogące być źródłem sporu w przyszłości. I to zarówno te dotyczące stosunku pracy, jak też ze stosunkiem pracy jedynie związane. W zakresie, w jakim porozumienie rozwiązujące odnosi się do realizacji praw i obowiązków jego stron, „rozliczenia” wzajemnych roszczeń – jest ugodą w rozumieniu art. 917 kc, a więc umową, w której strony „czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie, albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać”. (IPK 603/03)

W tych konkretnych okolicznościach w świetle rozważań Sądu I instancji, ugoda odnosiła się tylko do roszczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy w drodze porozumienia i ustalała jego tryb, gwarancje i skutki finansowe. Powódka nie zrzekła się roszczeń dochodzonych w innych procesach sądowych, ani żadnych innych w związku z dotychczasowym zatrudnieniem.

W świetle powyższych okoliczności zarzut pozwanego nie może wywołać żadnego skutku prawnego. Znamienne jest stanowisko w tym zakresie reprezentanta pracodawcy J. M., który kategorycznie stwierdził, iż porozumienie z 31 marca 2009 r. nie dotyczyło sporów procesowych oraz, że identycznej treści porozumienie podpisywali inni pracownicy, którzy odchodzili w tym trybie. Wobec powyższego oświadczenia warunkowe i alternatywne powódki o uchylenie się od skutków oświadczenia woli co do punktu 8 b porozumienia, należało uznać za zbędne i bezskuteczne (k.1353-1355).

Ocenę merytoryczną roszczeń powódki o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem w zakładzie pracy rozpoczął od przywołania stosownych przepisów kodeksu pracy oraz stanowiska Sądu Najwyższego i doktryny, albowiem miały one wpływ na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie. Analizując zdarzenia opisywane przez powódkę jako przejawów mobbingu doznanych od bezpośredniego przełożonego P. Ż. kierował się definicją wskazaną w art. 94³ § 2 kp, natomiast odnośnie dyrektorów Oddziału w S. J. M., B. K. – z uwagi na brak reakcji przełożonych na skargi powódki na dyrektora Ż., a przez to przyzwolenie na niedopuszczalne praktyki, brak pomocy w rozwiązaniu konfliktu, a wręcz opowiadanie się po stronie dyrektora Inspektoratu z sugestią rezygnacji z pracy przez powódkę, a w ostateczności przywrócenie P.Ż. do pracy po zarzutach „tworzenia złej atmosfery w pracy, upokarzanie pracowników i zaostrzenie konfliktów ze współpracownikami” (por. oświadczenie o wypowiedzeniu dla P. Ż. z 9 sierpnia 2007 r.) – normą wynikającą z art. 94³ § 1 kp, z której wynika, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi ma charakter złożony, składają się nań trzy powiązane ze sobą elementy: po pierwsze - skierowany do pracodawcy zakaz mobbingowy, po drugie - obowiązek eliminacji praktyk o takim charakterze podejmowanych przez osoby trzecie względem pracownika, po trzecie wreszcie – obowiązek zapobiegania powstawaniu mobbingu w środowisku pracy (prewencja antymobbingowa).

Sąd Okręgowy podkreślił, że przeciwdziałanie mobbingowi stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy. Stanowi to jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmiennych w stosunku do zobowiązań prawa cywilnego, a mianowicie nakierowanych nie tylko na ochronę majątkowego interesu drugiej strony, ale także ochronę dóbr osobistych (art. 11¹ kp, art. 15 kp).

Następnie Sąd Okręgowy przywołał treść definicja mobbingu na którą powołuje się powódka, zawarta w art. 94³ § 1 kp i dokonał szczegółowej interpretacji użytych w niej pojęć z przywołaniem stosownego orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Sąd I instancji zwrócił również uwagę na prezentowane w literaturze fazy mobbingu:

I. faza tzw. „wczesna” z ujawnieniem działań mobbingowych., w której występuje sytuacja konfliktowa, która w ogóle nie jest rozwiązywana, bądź jest rozwiązywana źle i ujawniają się reakcje przełożonego niewspółmierne do sytuacji oraz typowe dla mobbingu, podważanie wiedzy i umiejętności pracownika, zarzuty „nadgorliwości” i zbytniego formalizowania, „braku dyplomacji”, przedstawianie jako osoby „złej”, „konfliktowej”, pojawienie się pierwszych symptomów wyodrębnienia, obniżenia samo oceny, stresu i związanego z tym gorszego samopoczucia, strachu przed pójściem do pracy, bólów głowy, brzucha, nudności, wymiotów, lęków i braku koncentracji;

II. faza tzw. „stabilnego” mobbingu., w której mobbingowany jest „kozłem ofiarnym” wyobcowanym z grupy; ujawnienie objawów psychosomatycznych i korzystanie ze zwolnień lekarskich;

III. faza tzw. „zaawansowana” – „ofiara” nie potrafi sprostać wymaganiom zawodowym i rolom społecznym wycofuje się, potraumatyczne stany lękowe, depresje (myśli samobójcze), konieczność leczenia farmaceutykami i korzystanie z porad psychologów i psychoterapeutów.

(por. Monografie prawnicze Dominika Dorre- Nowak „Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika” Wydawnictwo C.H. BECK Warszawa 2005).

Ustalony stan faktyczny i przedstawiona wcześniej analiza materiału dowodowego wpisuje się, w ocenie Sądu Okręgowego, w wyżej opisane fazy mobbingu.

Obraz zachowań P. Ż. przedstawiony przez powódkę w niniejszej sprawie jest zbieżny nie tylko z ocenami licznych świadków, ale także z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie IV P 13/08 w sprawie z powództwa M. W., która toczyła się przed tutejszym Sądem.

W tamtej sprawie Sąd uznał, iż ujawnione „patologiczne” reakcje przełożonego w pracy nie dały podstaw do stwierdzenia mobbingu wobec M. W.. Aczkolwiek ujawnione tam reakcje i sposoby działania dyrektora Inspektoratu dopełniają jego charakterystykę i specyficzny sposób zarządzania jednostką.

O ile w tamtej sprawie pracownica dawała odpór działaniom przełożonego, wykazała się dużą determinacją w wykazywaniu nieprawidłowości i podważaniu stylu pracy przełożonego, przyplacając to także stresem i emocjami, o tyle w przypadku powódki przybrało to konkretne i namacalne formy, które sprowadziły ją do „ofiary terroru psychicznego”. Po części potwierdzają to także ustalenia i wnioski Biura Kontroli Wewnętrznej Centrali (...), które wyjaśniało zarzuty formułowane przez powódkę M. W. w pismach do Prezesa (...). Komisja ujawniła negatywne zachowania P. Ż. w relacjach pracowniczych w szczególności: obraźliwa, nieodpowiednia treść maili skierowanych do M. M., używanie „mało kurtuazyjnych” zwrotów, „nie rozmawianie” z pracownikom w przypadku występowania różnic zdań w prowadzonych sprawach, które zostały ocenione jako naruszenie norm współzycia społecznego i postępowanie, które nie było „modelowym rozwiązywaniem istniejących napięć i różnic zdań”. Ostatecznie wnioski z kontroli doraźnej, które ujawniły także liczne uchybienia merytoryczne w pracy P. Ż., znalazły się w sprawozdaniu z 2 kwietnia 2008 r.

Dość lakoniczne wnioski Komisji co do oceny zachowań dyrektora Ż. w relacjach pracowniczych wynikały z ograniczonego materiału, którym dysponowała Komisja. Jako znamienne Sąd Okręgowy uznał to, że nie odwołano się do procesu pracowniczego z odwołania P. Ż. przed Sądem Rejonowym w Gryficach i nie zbadano zarzutów wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę P. Ż. z 9 sierpnia 2007 r., gdzie oprócz licznych uchybień w zakresie: niewłaściwego zarządzania kierowanym Inspektoratem, braku należytego nadzoru nad obszarami obsługi sprzedaży i siecią sprzedaży, prawidłową gospodarką drukami ścisłego zachowania oraz stanem archiwum, wskazano „tworzenie złej atmosfery pracy, upokarzanie pracowników i zaostanie konfliktów ze współpracownikami” (por. szerzej w odpowiedzi na pozew w sprawie IV P 74/07).

Sąd Okręgowy wskazał, że przesłuchani w sprawie z powództwa M. W. świadkowie – głównie podwładni ówczesnego dyrektora Ż., podobnie osoby przesłuchiwane przez Komisję z Centrali, zachowywali daleko posuniętą powściągliwość w opisie i ocenie stosunków panujących w Inspektoracie w K., zasłaniając się niepamięcią albo, że nie byli świadkami niewłaściwych, rażących zachowań dyrektora. Było to poniekąd zrozumiałe bo P. Ż. był ich przełożonym i bali się ewentualnych reperkusji, w szczególności, że widzieli co spotkało osoby, które wytykały przełożonemu błędy i niewłaściwe postępowanie. Informacje o złej atmosferze pracy w Inspektoracie docierały również do związków zawodowych (...) w S. oraz (...) S.A. w S.. Mówiło się między innymi o molestowaniu psychicznym, dyskryminacji, mobbingu na pracownikach, agresywnym i nieetycznym traktowaniu podwładnych przez dyrektora Ż., używaniu wulgaryzmów (k.321-322 i k.336 z akt P 13/08). Aczkolwiek pracownicy nie ujawniali się personalnie, w obawie przed utratą pracy. Te głosy reprezentantów związku zawodowego dotarły do dyrektora P. – dyrektora Oddziału w 2007 r. wraz z niektórymi e-mailami do M. M. i wówczas to on zdecydował o zwolnieniu P. Ż.. Incydent ten spowodował, że dyrektor P. zarządził też przeprowadzenie szkoleń o tematyce antymobbingowej.

W sprawie sądowej z odwołania P.Ż. zdecydowały się zeznawać jedynie M. W. i M. M.. Ich obraz przełożonego i stosowany przez niego „styl pracy” był zbieżny. Opisywane przez nie zachowania przełożonego były poparte konkretnymi faktami, przywołanymi także w niniejszej sprawie. Być może te osoby w szczególny sposób doświadczyły niewłaściwych zachowań przełożonego, albowiem ośmielały się mu sprzeciwić, artykułując swoje zarzuty i informując o tym przełożonych z Oddziału w S.. Przejawem determinacji powódek były próby nagłośnienia problemu stosunków międzyludzkich w Inspektoracie także w skargach do Prezesa (...), do PIP w K., a ostatecznie złożenie pozwów sądowych. W niniejszej sprawie wizerunek P. Ż. jako „człowieka konkretnego”, „stanowczego”, „nastawionego na cele”, „spokojnego”, „nieagresywnego”, „dążącego do usprawnienia pracy”, „wymagającego”, „zdystansowanego”, „tolerancyjnego” (por. sprawa IV P 13/08) został uzupełniony przez świadków którzy między innymi stwierdzili, iż był człowiekiem: „impulsywnym”, „cholerykiem”, „nietolerancyjnym”, „gdy był zdenerwowany robił się czerwony”, „wybuchowy w relacjach z pracownikami”. Niektórzy pracownicy „bali się dyrektora, bo był wybuchowy, nerwowy”.

Powyższy rys zachowań P. Ż. uzupełniony dokumentami zebranymi w sprawie uwiarygodnia opis jego zachowań wobec powódki. P. Ż. wobec osób, które nie były spolegliwe, prezentowały krytyczny stosunek do dotychczasowych praktyk w Inspektoracie (częstokroć niezgodnych z procedurami), które ujawniały nieprawidłowości i miały własny pogląd odnośnie stosowania przepisów, stawał impulsywny, wybuchowy, próbując zdyskredytować te osoby w oczach podwładnych „wobec tych ofiar nie miał zahamowań, był wulgarny, krzykliwy, obrażał je”.

Podobny mechanizm i sposób zachowania dyrektora ujawniła sprawa M. W., aczkolwiek nie w takim zakresie.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w przedmiotowej sprawie mimo, że gro pracowników dystansowało się od sytuacji w Inspektoracie, a w szczególności „konfliktu” Ż. – M., to niektórzy podawali konkretne przykłady impulsywnego, niegrzecznego zachowania przełożonego oraz reakcji na niektóre sytuacje w pracy, które wpisują się w relacje powódki. Jej zeznania, bardzo rzeczowe i logiczne operują konkretnymi faktami, datami, e-mailami, dokumentami, ale też zawierają opis osobistych spotkań w gabinecie, z których wychodziła roztrzęsiona, zapłakana. Jej wyjaśnienia złożone tak w toku przesłuchania informacyjnego, jak i w charakterze strony - charakteryzuje niezwykła spójność i konsekwencja, co je uwiarygadnia. 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 (np. sprawa żniżek w ramach ubezpieczenia Bezpieczny Dom, flagowania polis przez agentów, nieprawidłowości w pracy agenta A. Ż., właściwego obiegu dokumentów, zasięganiu informacji u pracowników Oddziału w S. nadzorujących pion obsługi sprzedaży). Kategoryczna i konsekwentna postawa powódki, jako Naczelnika WOS, wynikała zapewne z wyciągnięcia wniosków z kazusu poprzedniczki M. W., której właśnie zarzucano brak właściwego nadzoru nad WOS i niestosowanie procedur, ale także cech osobowości powódki szeroko opisanych przez biegłych psychologów, którzy stwierdzili, że powódka jest „osobą uporządkowaną, skrupulatną, konsekwentną, nastawioną na prawidłowe realizowanie powierzonych jej zadań”.

Reakcja przełożonego na uwagi, czy odmienne stanowisko odnośnie stosowania procedur oraz ich przestrzeganie, była następująca:

- obraźliwe w treści i tonie sarkastycznym e-maile;
- rozmowy w gabinecie w trakcie których dyrektor krzyczał (robił się czerwony) wymachiwał rękoma, używał sformułowań obraźliwych i upokarzających (np. nieelastyczna, nadgorliwa, „niech może pracownicy ruszą du...y” „brak mi umiejętności miękkich”, „ten kto przestrzega debilnych zarządzeń, sam taki jest” „że jest problemem”, „czyim jesteś człowiekiem”;
- używał w rozmowach z powódką tonu władczego („zobowiązuję”);
- od maja 2007 r. dyrektor Ż. unikał kontaktów osobistych z powódką;
- każda próba wyjaśniania procedur i wytycznych wywoływała „atak” przełożonego, obciążał powódkę błędami innych pracowników;
- po ujawnieniu nieprawidłowości w rozliczeniach agenta A. Ż. (brata dyrektora) potwierdzonych kontrolą w lipcu 2007 r. zarzucił że chce wywołać „afery rodzinną” i dlatego w monitoringu ujawniła całą prawdę;
- dyskredytował powódkę w oczach podwładnych i agentów podważając jej kompetencje, zmieniając jej polecenia, co powodowało, że zaczęli ją omijać;
- wydawanie poleceń, które nie należały do jej obowiązków, albo zadań premiowych, które pozostawały w sprzeczności z jej obowiązkami;
- wydał polecenie i przedstawił diagram przepływu informacji w Inspektoracie, który miała przestrzegać;
- czerwiec – sierpień 2007 r. dyrektor praktycznie nie odzywał się do powódki, korespondencja odbywała się drogą mailową, tak też było po powrocie P. Ż. na stanowisko dyrektora inspektoratu od 9 stycznia 2008 r., ale także w okresie od grudnia 2009 r. do maja 2010 r.; „w tym okresie dyrektor nie odzywał się do mnie, nie podawał mi ręki, nie odpowiadał na zwroty grzecznościowe”;
- w styczniu i lutym nie informował o naradach, prezentacjach, pomijał w gratyfikacji za wykonanie zadania;
- pozbawienie adresu mailowego, zajęcie w kwietniu 2008 r., jej pokoju, wykreślenie z wykazu Naczelników;

Po powrocie do pracy z długotrwałego zwolnienia lekarskiego, urlopu macierzyńskiego, urlopu wypoczynkowego powódka została skierowana do pracy na stanowisko Kontrolera Merytorycznego (niższe w hierarchii stanowisk) bez zakresu obowiązków; zadania otrzymywane od przełożonego G. C. wykonywała na bieżąco i nie miała co robić, co pogłębiło odczucia bezużyteczności i izolacji.

- w tym czasie została także odsunięta od pozostałych pracowników WOS, którzy pracowali przy ulicy (...), albowiem wskazano jej miejsce pracy w budynku księgowości przy ulicy (...). Takie praktyki nie miały miejsca wobec innych pracowników (k.1695-1698)

Powyższe okoliczności i zachowania jak podał Sąd Okręgowy, zostały wykazane w toku postępowania dowodowego zeznaniami świadków, jak i dokumentami. Naganne reakcje przełożonego wobec pracowników, którzy ośmielali się mieć inne zdanie (k.1469 – 1470, k.1694, k.1695-1699) oraz konfliktowanie środowiska pracowniczego były przedstawione w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę P. Ż.. Zachowania te zobrazowały, na wniosek pracodawcy, w wyczerpujących zeznaniach M. M. i M. W. przed Sądem Rejonowym w Gryficach. Dyrektora Ż. przyznał, iż jego zachowanie wobec powódki po powrocie do pracy w styczniu 2008r., jak i podjęte działania w celu zwolnienia jej z pracy były konsekwencją jej zeznań w tej sprawie, albowiem były one nieprawdziwe i szkalujące jego

osobę, nie wyobrażał sobie dalszej współpracy. Tak więc reperkusje, które w tym czasie spotkały powódkę zmierzające do zastraszenia i wyizolowania ze środowiska pracowniczego wpisują się w ten cel przełożonego. Nie dziwi zatem nerwowa reakcja „szok” M. M. na powrót przełożonego mobbera – pracodawcy przeciwko, któremu składała zeznania przed sądem i który nękał i zastraszal ją wcześniej. W pełni uzasadnione były jej obawy i lęk przed przyszłością mimo tego starała się pracować jak dotychczas. Natomiast kolejne działania (zaniechania) dyrektora powodowały, że „traciłam pewność siebie, bałam się zgłaszać nieprawidłowości w pracy, przysyłać protokoły kontroli, nawet bałam się odbierać maile od dyrektora Ż.” (karta-1226).

Powódkę w „bojach” z przełożonym wspierał od kwietnia 2007 r. jej przełożony merytoryczny dyrektor J. M., albowiem osobiście bądź drogą mailową informowała go o sytuacji w pracy i istniejącym konflikcie. Dlatego jak twierdzi „w akcie desperacji” zdecydowała się nagrać rozmowę z dnia 12 lutego 2008 r. J. M. krytycznie oceniając zarzuty dyr. Ż. w piśmie o zwolnieniu powódki przyznał, iż nie ma wpływu na decyzje podejmowane przez dyrektora Ż. i dyrektora K., nadmienił o pewnym „układzie”, „nie podjął żadnych działań w celu obrony”. Stwierdził także „że nie ma szans na utrzymanie mnie na stanowisku”, „że nie wygra a ewentualny proces będzie długi a wynik niepewny”.

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 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, płaczliwość, wymiotów, obniżonego nastroju, kołatania serca po problemy gastryczne: utraty wagi zmian skórnych, objawów psychicznych, aż po stwierdzone zaburzenia adaptacyjne o obrazie zespołu adaptacyjnego umiarkowanego i konieczność wielomiesięcznego leczenia w trakcie zwolnienia lekarskiego z dala od środowiska wywołującego stres. Powódka opisuje: „wtedy odczuwałam bóle brzucha miałam wymioty, zawroty głowy problemy z łaknieniem, problemy ze snem, bóle serca. Gastrolog stwierdził, że podłoże moich dolegliwości to nerwica oraz psychika, ponieważ wskazywałam, że mam problemy w zakładzie pracy. Mówiłam, że znajduję się w wysokim stresie w związku z sytuacją w pracy. Lekarz poza leczeniem farmakologicznym skierował mnie do psychiatry, aby podjąć leczenie w kierunku uspokojenia nerwów i wyciszenia mnie. W międzyczasie leczyłam się u dermatologa ponieważ miałam problemy skórne. Dostałam plamy na twarzy i było to leczone farmakologicznie. Dermatolog stwierdził, że może to być związane ze stresem i tak zareagowała skóra. Mówiąc o sytuacjach stresowych w pracy mówiłam lekarzom, że w miejscu pracy miał miejsce mobbing wobec mojej osoby. Gastrolog skierował mnie do psychologa w celu podjęcia terapii mówiąc, że farmakologia będzie działała doraźnie, a z przyczyną dolegliwości mogę sobie nie poradzić. W lutym zgłosiłam się do psychologa i chodziłam na terapię co 2 – 3 tygodnie w zależności od cyklu terapii i trwało to do grudnia 2009 r. U psychiatry leczyłam się od stycznia 2008 r. Psychiatra przepisywał mi leki na depresję, rozstrój nerwowy i fizjologiczny całego organizmu. Ja byłam płaczliwa, zamknięta w sobie, nerwowa, rozdrażniona, przerażona, nie mogłam spać, nie mogłam jeść, w zasadzie miałam problem sama ze sobą, nie mogłam się odnaleźć w domu w rodzinie. Odczuwałam lęk odbierania telefonów z zakładu pracy wszystko co było związane z zakładem pracy wzbudzało we mnie strach i lęk. Bałam się powrotu do pracy.”

„Od czerwca 2007 r. przyjmowałam leki uspakajające, które kupowałam sobie w aptece. Lekarz rodziny zasugerował mi krople (...), tabletki (...) dostępne w aptece bez recepty. Z porad psychiatry korzystałam raz lub dwa razy. Lekarz powiedział, mi, że z tym stanem sama sobie poradzę, bez przyjmowania leków psychotropowych, sugerował posiłkowanie się lekami ogólnodostępnymi w aptekach. Wtedy mój stan psychiczny był wynikiem spotkań z dyrektorem Ż.. Już wtedy czułam strach przed miejscem pracy sama praca wywoływała u mnie fobie. Były momenty, że obawiałam się otwierać skrzynkę mailową, obawiając się treści maili od dyrektora Ż.. Już wtedy miałam problem z pewnością siebie z akceptacją, podejmowaniem decyzji. Każdemu mojemu zachowaniu towarzyszył lęk i obawa.” (k. 2041-2042)

Dokładny opis dolegliwości i schorzeń oraz ich mechanizm Sąd I instancji ustalił na podstawie dokumentacji lekarskiej przedstawionej przez powódkę oraz opinii biegłych lekarzy, których ustalenia i wnioski Sąd w pełni

aprobuje. Podobnie jest z opinią biegłych psychologów, którzy przedstawili pełny i fachowy rys osobowości powódki (zaakceptowany przez nią), a także oceny jej reakcji na stres i sytuację w pracy w kontekście "wzorca ofiary" według obiektywnej miary. Według tych biegłych stany emocjonalne i chorobowe powódki pozostawały w związku przyczynowym z sytuacją w pracy. Powódka jest osobą wyczerpaną na pewne zachowania, samokrytyczną o dużych aspiracjach ale też wyważoną. Jej reakcje na sytuację w pracy były adekwatne i mieściły się w granicach obiektywnie przyjmowanej normy (obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej). Introwersja u powódki nie miała charakteru patologicznego.

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 wynikał tylko z sytuacji w pracy. Nie wykazano, aby powódka w tym czasie miała inne problemy zawodowe bądź prywatne (osobiste), oraz aby to one miały wpływ na chorobę powódki. To sytuacja w pracy miała przełożenie na stosunki w rodzinie i wypełnianie obowiązków rodzicielskich. Powódka nie obnosiła się ze swoimi problemami w pracy, zamykała się w sobie. Po impulsywnych reakcjach przełożonego była roztrzęsiona, zamykała w pokoju i płakała.

Poczucie wstydu i bezradności kazało jej ukrywać „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, z potęgowały reakcje stresowe powódki i poczucie bezsilności.

Przyjęta przez P. Ż. taktyka obrony jest analogiczna jak to miało miejsce w sprawie M. W..

Konfliktowość powódki, a wręcz zarzut stosowania mobbingu wobec jej podwładnych, brak kwalifikacji i przygotowania merytorycznego do jej pracy, wreszcie zła ocena pracy, to główne zarzuty formułowane przez przełożonego w zeznaniach.

Zdaniem Sądu Okręgowego jednak powyższe nie znajduje potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Zeznaną współpracowników powódki wynika, iż powódka była osobą i przełożoną spokojną, ambitną, konkretną, życzliwą, służącą pomocą w rozwiązywaniu problemów, ale też wymagającą, przestrzegającą przepisów i procedur. Nikt ze świadków, oprócz Ż. i J. J., nie zarzucał powódce konfliktowości, „traktowanie ludzi z góry”. Negatywny stosunek J. J. można wytłumaczyć faktem, iż między powódką, a J. J. – Naczelnikiem WS dochodziło do „spięć” („między nami nie było konfliktu”) między innymi na tle rozliczania agentów i stosowania procedur co miało przełożenie na premie dla pracowników Wydziału (...) oraz prowizje dla agentów. W przypadku, gdy powódka miała pewność co do właściwej interpretacji przepisów i procedur prezentowała dość kategoryczną postawę, wymagającą ich stosowania. Na tym tle dochodziło do sporów z Wydziałem (...). Odbywało się to jednak we właściwej i dopuszczalnej formie. Sąd I instancji wskazał, że zarzut mobbingu w ogóle nie ma tu racji bytu i nie został udowodniony. Odnośnie oceny umiejętności i kwalifikacji powódki P. Ż. popada w sprzeczności: z jednej bowiem strony stwierdza, że była słabym pracownikiem, do którego miał wiele zastrzeżeń, z drugiej strony to on rekomendował ją na stanowisko Naczelnika stwierdzając, że sobie poradzi i „zrobi porządek” w WOS-ie. Powódka bardzo zaangażowała się w pracę na tym stanowisku wdrażając odpowiednie mechanizmy kontrolne i wymagając stosowania procedur, dzieląc i wykonując obowiązki za pracowników, których brakowało. Jej praca i wyniki Wydziału przez pracowników kontrolujących z Oddziału w S. i dyrektora J. M. były oceniane bardzo wysoko. Kontrole wykazywały tylko nieliczne, normalne w tej pracy, uchybienia. Wyniki Wydziału za 2007 r. były jedne z najlepszych w Oddziale i dostrzegł to zresztą po powrocie P. Ż. stwierdzając, iż zrobiła postępy i dałby jej szanse dalszej pracy, gdyby go nie „szkalowała” w Oddziale i w toku procesu (k.1744). Zarzuty sformułowane we wniosku o zwolnienie nie znalazły potwierdzenia. Nie zgadzał się też z nimi J. M.. Do zwolnienia powódki w 2008 r. jednak nie doszło wobec sprzeciwu związków zawodowych (powódka była pracownikiem szczególnie chronionym) oraz korzystania z wielomiesięcznego zwolnienia lekarskiego z powodu rozstroju zdrowia. Postawa przełożonego po powrocie jednak nie zmieniła się, co zobrazowano wyżej, i zmierzała do wyeliminowania jej z zespołu pracowników Inspektoratu.

Powściągliwość powódki i ukrywanie się z emocjami w pracy zostały dostrzeżone przez niektórych pracowników, którzy stwierdzili, iż od pewnego czasu była „przygaszona”, „zastraszona”, a momentami po rozmowach z P. Ż. „roztrzęsiona”.

W ocenie Sądu meriti nikt nie kwestionuje prawa przełożonego do korzystania z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, a w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Co nie oznacza przyzwolenia na reakcje i zachowania, które naruszają godność i prawa pracownika. Choć niesprawiedliwa lecz incydentalna krytyka nie może być kwalifikowana do mobbingu. Pojęcie to nie obejmuje zachowań dozwolonych prawem.

W ocenie Sądu Okręgowego ciąg działań (zachowań) przełożonego przedstawiony i udowodniony w przedmiotowej sprawie miał charakter bezprawny i wyczerpuje definicję mobbingu określoną w art. 94³ § 2 kp. Mobbing jest zachowaniem wysoce nagannym i patologicznym, stąd też obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi. Kierownictwo Oddziału (...) w S. nie tylko nie reagowało na niewłaściwe zachowania dyrektora Inspektoratu, ale na to przyzwalało o czym świadczy dobitnie chociażby fakt przywrócenia P. Ż. do pracy, bez wyjaśnienia ciężących na nim zarzutów i nie reagowanie na kolejne działania mobbera w celu zastraszenia, ośmieszenia, a w efekcie wyeliminowania powódki z pracy. Usytuowanie powódki w innym budynku oraz jej traktowanie po powrocie do pracy w grudniu 2009 r. i następnie przez kolejne 3 miesiące 2010 r., już w toku procesu świadczy o wyjątkowo złej woli i wrogim nastawieniu wobec powódki, ale także o mocnej pozycji P. Ż., który właściwie czuł się bezkarny. Dyrektor Oddziału w konflikcie jego z powódką uznawał tylko jego racje. Nawet nie pokuszono się o wyciągnięcie wniosków z procesu sądowego M. W. oraz z przebiegu niniejszej sprawy, tym bardziej, że komisja wewnętrzna również ujawniła naganne postępowanie przełożonego wobec podwładnych. Trafnie podkreśla strona pozwana, że znamienne jest to, że już po wniesieniu pozwu w niniejszej sprawie postawa P. Ż. i jego przełożonych nie uległa zmianie, a praktyki mobbingowe nadal były stosowane. Wszystkie działania pracodawcy skupiały się na wyeliminowaniu powódki z zespołu pracowniczego w K..

To nie jest tak, jak to stara się wywodzić strona pozwana, że konflikt istniał tylko między powódką i P. Ż., i nie wiadomo jakie było tło i przebieg. Zebrany materiał dowodowy całkowicie przeczy tej tezie. Problem leżał nie w charakterze powódki i jej stylu pracy czy subiektywnym odbiorze „ekspresyjnych” zachowań przełożonego. Nie było też tak, że do konfliktów dochodziło na skutek zderzenia się przeciwstawnych osobowości, różnych stylów pracy i spojrzenia na stosowanie procedur. Ujawniony w toku procesu materiał dowodowy pokazał, że powódka nie była traktowana jako partner do rozmów w celu rozwiązywania problemów. Władczy impulsywny sposób bycia przełożonego wobec powódki nie przewidywał kompromisów. Jego taktyka polegała na zastraszaniu, ośmieszaniu i poniżaniu pracownika, która w efekcie miała prowadzić do jego izolacji. Podobny mechanizm działania przełożonego ujawnił proces M. W., ale tam przełożony trafił na równoważnego partnera, który dawał odpór niewłaściwym zachowaniom.

Do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 kp nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika poddanemu temu zakazanemu zachowaniu się mobbera, co oznacza, że mobbing mogą być uznane wszelkie bezprawne, także nieumyślne, działania lub zaniechania mobbera dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, które wyczerpują ustawowe znamiona lobbingu i wywołały rozstrój zdrowia u pracownika. W niniejszej sprawie rozstrój zdrowia powódki w sferze psychicznej i somatycznej, i jego związek z wielomiesięczną sytuacją napiętnowania i nękania w pracy nie budzi wątpliwości i został wykazany fachowymi i wyczerpującymi opiniami biegłych lekarzy i psychologów, których oceny i wnioski sąd w całości podziela i uznaje za własne. Uzasadniając, iż zasada odpowiedzialności pozwanego na podstawie art. 94 § 1 i 2 kp została udowodniona, należy przystąpić do omówienia roszczeń powódki.

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 kp), 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 kc), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 kc). Sąd Najwyższy podkreślił, że nie ma przeszkód, a wręcz wskazane

jest, aby przy zasądzeniu odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę spowodowaną lobbieniem, sądy pracy kierowały się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia zasądzanych na podstawie kodeksu cywilnego. Z tych wypracowanych reguł wynika, że o usprawiedliwionej „odpowiedniej” wysokości należnego osobie poszkodowanej zadośćuczynienia decyduje przede wszystkim rozmiar doznanej krzywdy, wymagający oceny stopnia wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych, ich intensywności, czasu trwania lub nieodwracalności następstw doznanej krzywdy, ale także inne podobne okoliczności towarzyszące ujawnionej krzywdzie, objęte pojęciem tzw. całokształtu sprawy. Zadośćuczynienie prawa pracy za doznaną krzywdę w skutek mobbingu przysługuje tylko wówczas, gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia, którego kompensata obejmuje zarówno wymierne (majątkowe), jak i niemajątkowe następstwa takiej krzywdy. Zasądzane świadczenie powinno być w konkretnych okolicznościach sprawy odpowiednie, a przeto utrzymane w rozsądnych granicach, ukierunkowanych na utrzymanie dotychczasowych warunków i stopy życiowej osoby poszkodowanej, której rozstrój zdrowia powinien być skompensowany przez przyznanie odpowiedniej sumy, która jednak nie polega na wzbogaceniu osoby poszkodowanej, ale na wyrównaniu krzywdy spowodowanej rozstrojem zdrowia w skutek mobbingu zważyć należy, że „zadośćuczynienie nie jest karą, lecz sposobem naprawienia krzywdy. Chodzi tu o krzywdę ujawnioną jako cierpienie fizyczne, a więc ból i inne dolegliwości oraz cierpienia psychiczne, czyli negatywne uczucia przeżywane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała, czy rozstroju zdrowia w postaci np. zeszpecenia, wyłączenia z normalnego życia itp. Celem zadośćuczynienia jest przede wszystkim złagodzenie tych cierpień. Winno ono mieć charakter całościowy i obejmować wszystkie cierpienia fizyczne i psychiczne, zarówno już doznane, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości (a więc prognozy na przyszłość). Przy ocenie więc „odpowiedniej sumy” należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku, mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy”.

Odnosząc powyższe rozważania do niniejszej sprawy, w szczególności oceniając charakter i stopień krzywd doznaczonych 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 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. Uznają, 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.. Ponadto należało uwzględnić, fakt iż pracodawca w osobach Kierownictwa Oddziału (J. M. i B. K.) uchybił także dyspozycji art. 94³ § 1 kp, albowiem nie przeciwdziałał mobbingowi, a wręcz przyzwolił na jego eskalację. Taka postawa musi spotkać się z kategoryczną krytyką i napiętnowaniem. Niewątpliwie brak działań ze strony Oddziału powodował, że dyrektor Inspektoratu czuł się bezkarny. Przyznawanie w sposób jednostronny racji P. Ż., bez zapoznania się ze stanowiskiem drugiej strony (powódka nigdy nie została wysłuchana przez przełożonych i nie miała możliwości przedstawienia swoich racji) powodowało frustrację i poczucie zastraszenia.

Ważąc wysokość zadośćuczynienia Sąd uznał, iż powódce z tego tytułu należy się dodatkowa kwota zadośćuczynienia, która oprócz wymiaru kompensacyjnego ma mieć charakter represyjny i prewencyjny. 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 kp z tytułu zadośćuczynienia dla tak dużego i prężnego pracodawcy nie będzie stanowiła nadmiernego uszczerbku, a ma zrekompensować niewymierne w pieniądzu krzywdy pracownika. Firma, która tak eksponuje swój nienaganny wizerunek w mediach i szeroko reklamuje swoje usługi winna w szczególny sposób zadbać o to, aby do takich sytuacji nie dochodziło w otoczeniu jej pracowników. Pracodawca nie zrobił nic, mimo skarg dwóch pracownic (M. M. i M. W.) do Prezesa (...), aby wyjaśnić „konfliktową” sytuację i jej podłoże mimo interwencji związków zawodowych.

Dyrektor B. K., jak zeznał, nie widział potrzeby przed przywróceniem P. Ż. do pracy wyjaśnić charakteru i rozmiaru patologicznych zachowań dyrektora Inspektoratu w kontekście zarzutów z wypowiedzenia. Jednostronnie uznał też, że decyzja jego poprzednika dyrektora P. z 9 sierpnia 2007 r. o zwolnieniu P. Ż. była wadliwa i dlatego po powrocie na stanowisko dyrektora Oddziału decyzję tę pospiesznie zmienił nie czekając na finał sprawy sądowej.

Konkludując Sąd uznał, iż zasądzona kwota 80.000 zł będzie adekwatna do całokształtu szkody doznanej przez powódkę (cierpień, krzywd, choroby mających wymiar niematerialny i materialnych kosztów leczenia, zakupu leków) i dlatego na podstawie art. 94³ § 3 kp. orzeczono jak w sentencji wyroku.

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} kp w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i 3 w związku z art. 18^{3a} i 18^{3c} kp (k.1342).

W ocenie Sądu Okręgowego wskazane przez powódkę kryteria dyskryminacyjne, „że jestem kobietą, i „że jestem lepiej wykształcona”, a w związku z tym „mogła być zagrożeniem dla dyrektora” nie zostały udowodnione i już z tego powodu roszczenia na tym oparte Sąd oddalił. Powódka co potwierdziły biegłe z zakresu psychologii rysując obraz psychologiczny powódki na użytek tej sprawy ma wysokie mniemanie o sobie, jest osobą ambitną, o wysokich aspiracjach. W pozwanym zakładzie pracowała na różnych szczeblach, kolejno awansując, ale to nie uzasadnia wniosku, iż kolejnym etapem w jej karierze zawodowej było stanowisko dyrektora inspektoratu, do którego miała „predyspozycje, kwalifikacje i umiejętności” co było w jej ocenie naturalną kolejną rzeczą. Powyższe wnioskowanie powódki jest pozbawione racji i całkowicie gołosłowne, a jest wynikiem li tylko wygórowanych ambicji (aspiracji).

Nie wystawienie powódki do tzw. „rezerwy kadrowej” w lipcu 2007 r. przez dyrektora Ż. i J. M. nie można upatrywać w kategoriach naruszenia zasady równego traktowania (art. 18^{3c} kp), nawet jeżeli inne osoby (o niższym stażu i doświadczeniu) na niej się znalazły i stanowisko, które piastowała - Naczelnika Wydziału - do tego kwalifikowała. Po pierwsze wprowadzona prawdopodobnie w 2004 r. tzw. „lista rezerwy kadrowej” miała charakter czysto organizacyjny, porządkowy. Nie była to deklaracja (gwarancji) dalszego awansowania umieszczonego na niej pracownika. Procedury związane z tymi listami nigdy nie zostały „wdrożone” i „umarły śmiercią naturalną” (por. zeznania S.). Poza tym ewentualny „błąd” (uchybiecie) pracodawcy w tym zakresie zostało naprawione przez nowego dyrektora inspektoratu M. W., która we wrześniu 2007 r. ujęła powódkę na tej liście.

Powódka nie wykazała, aby bezprawne działania pracodawcy pozbawiły jej ścieżki awansowej. Same aspiracje powódki „aby być dyrektorem” nie uzasadniają roszczenia odszkodowawczego, w wygórowanej kwocie 432.936 zł w szczególności, że wątpliwa wydaje się szkoda (art. 361 § 1 kc w związku z art. 300 kp). Jej sposób wyliczenia musi budzić zastrzeżenia i jest całkowicie dowolna.

W ocenie Sądu Okręgowego wbrew twierdzeniom powódki samo pominięcie w awansowaniu nie oznacza automatycznie, że pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Jak wynika bowiem z art. 18^{3b} § 1 pkt. 2 kp za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika, czego skutkiem jest pominięcie przy awansowaniu, jeżeli nastąpiło to z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 kp. Powódka nawet nie uprawdopodobniła, że została pominięta w awansowaniu z powodu kryteriów dyskryminacyjnych, bądź aby było to wynikiem nierównego traktowania.

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.

Dlatego roszczenie powódki w tym zakresie oddalono jako całkowicie bezpodstawne.

Podobnie jest z roszczeniem w wysokości 4.500 zł. z tytułu nie skierowania powódki na studia podyplomowe (k.1484). Powódka sama stwierdziła, iż pracodawca nigdy nie kierował jej na takie studia. W ramach dokończenia sama nosiła się z zamiarem podjęcia takich studiów, ale rzekomo uniemożliwiło jej to zwolnienie lekarskie. W tym zakresie nie

wskazała żadnych konkretów tak co do rekrutacji na studia, uczelni, czy terminu podjęcia nauki. W ocenie Sądu roszczenie w tym zakresie nie zostało udowodnione, nie wykazano też jego związku mobbingiem.

Oddaleniu podlega także roszczenie odszkodowawcze z tytułu nierównego traktowania o kwotę 25.000 zł tytułem nieuzasadnionego pozbawienia podwyżki płac. Powódka nie wykazała podstawy faktycznej, ani prawnej swojego roszczenia ograniczając się do stwierdzenia, że informacje o podwyżkach pozyskała ze strony internetowej. Roszczenie powódki dotyczy okresu od 1 kwietnia 2008 r. do października 2008 r., gdy przebywała na zwolnieniu lekarskim. Strona powodowa nie pokusiła się o wykazanie związku w tym zakresie z rzekomymi praktykami dyskryminacyjnymi, bądź nierównym traktowaniu (art. 18^{3c} kp), bądź mobbingiem.

Uzasadnienie zarzutu dyskryminacji nie może być ogólnikowe. Twierdzenia powódki powinny nawiązywać do okoliczności wskazywanych przez pracodawcę, jako tymi, którymi się kierował, różnicując pracowników na podstawie art. 18^{3b} § 1 in fine kp.

Do pracodawcy należy ocena przydatności pracownika dla zakładu pracy i odpowiednie kształtowanie wysokości wynagrodzenia w ramach obowiązujących zasad wynagradzania.

Sądy pracy nie mogą zastępować pracodawcy w tym zakresie tak długo, jak nie został naruszone obowiązujące w zakładzie pracy przepisy wynagrodzeniowe.

Uzasadnienie tego roszczenia zawarte w pozwie jest lakoniczne, a w toku procesu nie zostało udowodnione.

Oddaleniu podlegają także roszczenia z tytułu wynagrodzenia za wykonywanie obowiązków: J. C. (SOS) w okresie od 21 października 2006 do 30 kwietnia 2007 r., kontrolera technicznego od 1 października 2006 r. do 28 lutego 2007 r. oraz za J. K. (KT) w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 28 lutego 2007 r. Tak sformułowane roszczenia o wynagrodzenie nie mają charakteru odszkodowawczego mimo iż zostały wymienione wśród roszczeń z tego tytułu. Także w tym przypadku nie zostały wykazanych związek tych roszczeń z praktykami dyskryminacyjnymi pracodawcy. Podobnie rzecz się ma odnośnie żądania kwoty 16.000 zł z tytułu pełnienia funkcji dyrektora Inspektoratu w okresach od 9 sierpnia do 3 września 2007 r. oraz od 18 grudnia 2007 r. do 9 stycznia 2008 r. W tych okresach powódka oraz główna księgowana mocy udzielonego im pełnomocnictwa wykonywały niektóre czynności dyrektora (np. co do wypłaty z kasy, przyjmowania klientów innych rozporządzeń majątkowych i w sprawach niecierpiących zwłoki). Czynności w zakresie rozporządzania majątkiem były podejmowane łącznie i doraźnie. Pełnomocnictwo nie obejmowało wszystkich obowiązków dyrektora (p.o. dyrektora) a jedynie niektóre czynności konieczne do prawidłowego funkcjonowania Inspektoratu. W tym czasie każda z tych osób wykonywała normalnie swoje obowiązki służbowe.

Nie sposób dopatrzyć się w tym zakresie także naruszenia zasady równego traktowania. Nie zasługuje na aprobatę sposób wyliczenia „szkody”, który ma charakter, podobnie jak samo roszczenie, czysto hipotetyczny i nie ma nic wspólnego z rzeczywiście poniesioną szkodą. Dodatkowo, tytułem komentarza, nawiązując do roszczeń odszkodowawczych powódki z tytułu dodatkowej pracy, należy przywołać orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie.

Pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym nie może domagać się dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli wykonywana przez niego praca, poza zwykle realizowanymi obowiązkami mieści się w ogólnych ramach rodzaju pracy, uzgodnionego przez strony i nie łączy się z koniecznością jej pełnienia w nadgodzinach (wyrok z 4 stycznia 2008 r. I PK 188/2007, wyrok z 16 czerwca 1980 I PR 47/80, wyrok z 29 września 1977 I PRN 137/77 i I PKN 403/99).

Na uwadze należy mieć bowiem, że w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych z reguły ich rodzaj pracy oraz jego granice nie mogą być ustalone z taką ścisłością, jak w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach wykonawczych. To ogólne uwarunkowanie sprawia także, w sposób szczególnych kształtowane

są składniki wynagrodzenia osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, co znajduje zwłaszcza wyraz w stosowanych wobec nich systemach dodatków i premii. (wyrok SN z 12 stycznia 1998 r.)

Wykonywanie w normalnym czasie pracy dodatkowych funkcji nawet nie mieszczących się w zakresie czynności związanych ze stanowiskiem, na które pracownik został zaangażowany, nie uprawnia pracownika do odrębnego wynagrodzenia z tytułu pełnienia tych funkcji. (wyrok SN z 16 czerwca 1980 r. I PR 47/80)

Jeżeli pracownik obok zwykle pełnionych czynności wykonuje w normalnym czasie pracy także inne czynności, to nie przysługuje mu z tego tytułu zwiększone wynagrodzenie, chyba że przewidują je szczególne postanowienia płacowe. (wyrok SN z 29 września 1977 r. I PRN 137/77)

Powyższe stanowisko Sądu Najwyższego wpisuje się w zgłoszone roszczenia powódki w tym zakresie i przesądza dodatkowo o ich bezzasadności w świetle zebranego materiału dowodowego, gdyby ich podstawa prawna była zmodyfikowana.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie bez znaczenia jest tutaj postawa procesowa powódki, która nie sprostала obowiązkowi dowodowemu w tym zakresie (art. 6 kc). Strona powodowa reprezentowana przez pełnomocnika profesjonalnego nie wykazała odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, tak z tytułu dyskryminacji, jak i nierównego traktowania (art. 11², 11³ i art. 18^{3a} oraz art. 18^{3b} i 18^{3c} kp).

Ponadto zauważył, iż powódka jak przyznała otrzymywała dodatkowe gratyfikacje z tytułu zaangażowania w pracy (np. wykonywania czynności innego pracownika, gdy to było konieczne, zastępstw) albowiem miało to przełożenie na wysokość premii uznaniowej (25 % wynagrodzenia zasadniczego), a w przypadku gdy w tym okresie pracowała w godzinach nadliczbowych, również należność z tego tytułu była wypłacana. Poza tym w Wydziale były ustalone wzajemne zastępstwa pracowników w czasie nieobecności, co było stosowane. Poza tym na miejsce J. C. zatrudniono dodatkowo osobę na zlecenie. Powódka wykonując pewne zadania za nieobecnych pracowników (np. czynności statystyczne) robiła to dobrowolnie w ramach organizacji pracy w Wydziale, za co była odpowiedzialna w ramach czynności nadzorczych i kierowniczych. Nie było to realizowane w ramach polecenia pracodawcy. Pełnomocnictwo do wykonywania pod nieobecność dyrektora obejmowało tylko czynności doraźne niezbędne do funkcjonowania Inspektoratu, było udzielone powódce za jej zgodą, podnosiło jej prestiż i pozycję w jednostce, co dla osoby tak ambitnej, o dużych aspiracjach zawodowych, miało niebagatelne znaczenie.

Reasumując roszczenia odszkodowawcze powódki wywiedzione z powyższych tytułów na podstawie art. 18^{3d} kp są bezpodstawne i nieudowodnione.

Konsekwencją ustalenia odpowiedzialności pracodawcy za mobbing są roszczenia o charakterze majątkowym, których podstawa prawna znajduje uzasadnienie w art. 415 kc, art. 444 kc i art. 300 kp.

W tym zakresie należy przywołać stanowisko doktryny według której do odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu innych szkód (majątkowych) występujących w związku przyczynowym z mobbingiem, wobec braku regulacji w kodeksie pracy, należy stosować odpowiednio właściwe przepisy kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kc. Podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy może stanowić art. 471 kc lub w przypadku bezpośredniego działania mobbingowego pracodawcy art. 415 kc (odpowiedzialność deliktowa). Podstawą prawną odpowiedzialności pracodawcy za mobbing stosowany przez innego pracownika może być art. 430 kc.

W przedmiotowej sprawie stwierdzono, iż w związku z bezprawnym, zawinionym mobbingiem na osobie powódki stwierdzono u niej rozstrój zdrowia, zaburzenia psychiczne i somatyczne, co spowodowało konieczność leczenia i korzystania z długotrwałych zwolnień lekarskich od 19 lutego 2008 r.

U powódki rozpoznano zaburzenia adaptacyjne w obrazie zespołu adaptacyjnego umiarkowanego, co manifestowało się obniżonym nastrojem, myślami rezygnacyjnymi, zaburzeniami snu, łaknienia, wystąpieniem objawów bólowych z somatyzacją, które to schorzenia pozostawały z mobbingiem i dlatego przez pół roku przebywała na ciągłych

zwolnieniach lekarskich. Korzystając ze zwolnień lekarskich powódka poza pierwszymi 33 dniami, za które otrzymała wynagrodzenie (art. 92 § 1 ust. 1 kp) otrzymała zasiłek w wysokości 80 % wynagrodzenia (Regulamin wynagradzania i premiowania).

Niewątpliwie z tego tytułu poniosła szkodę, która została wyliczona na żądanie Sądu, przez pracodawcę, na kwotę 8.824,46 zł. (k.2290). Powódka domagała się jednak z tego tytułu kwoty 4.900 zł. i taka kwota została uwzględniona w całości, albowiem Sąd nie mógł orzec ponad żądanie.

Szkoda poniesiona przez powódkę z tytułu utraconego dochodu wpisuje się w odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 415 kc i 430 kc w związku z art. 300 kp (k.2291).

Powyższa zasada odpowiedzialności odszkodowawczej dotyczy także roszczeń z tytułu wyrównania dodatkowego wynagrodzenia rocznego powódki tzw. „13 pensji” w związku z korzystaniem ze zwolnienia lekarskiego. Niewątpliwie okoliczność ta wpłynęła na zmniejszenie tego świadczenia, co strona pozwana nie kwestionowała. Szkoda ta pozostaje niewątpliwie w związku z zawinionym działaniem pracodawcy z powodu mobbingu. Wyliczona wartość pomniejszonego wynagrodzenia dodatkowego wyniosła 750,80 zł. brutto (k.2290) za okres od 19 lutego do 31 sierpnia 2007 r. Żądanie przewyższające tę kwotę zostało oddalone jako bezpodstawne. Od września 2007 r. powódka miała przyznane świadczenia rehabilitacyjne w związku ciążą, a zatem odszkodowanie za ten okres nie przysługuje i podlega oddaleniu.

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. (za okres od lutego do sierpnia 2008 r. (k.2290).

W tym zakresie należy odwołać się do zeznań powódki i postanowień Międzyzakładowej Umowy Emerytalnej z 14 kwietnia 2005 r. (k.2293- 2314 i 2321).

Powódka przystąpiła do Pracowniczego Programu Emerytalnego utworzonego w (...) deklarując składkę w wysokości 7 % wynagrodzenia miesięcznego pracownika. Składki z wynagrodzenia na poczet PPE były przekazywane przez pracodawcę (art. 9 umowy) na rachunek członka Funduszu, który jest dysponentem środków zgromadzonych na tym rachunku (art. 13).

Bezsporny jest fakt, iż w okresie gdy powódka pobierała zasiłek chorobowy w związku z chorobą wywołaną mobbingiem pracodawca nie odprowadzał składek na PPE, a w związku z tym powódka poniosła szkodę w wysokości 2.638,59 zł., (za okres od lutego do sierpnia 2008 r.). W pozostałym zakresie Sąd oddalił powództwo uznając, iż żądanie zwrotu składek za cały okres nieobecności powódki w pracy tj. do lutego 2009 r. (obejmujący okres ciąży i świadczenie rehabilitacyjne w związku z tym) nie jest słuszne jako nie pozostające w związku z deliktowym z zachowaniem pracodawcy.

Sąd Okręgowy nie podzielił też argumentacji strony pozwanej odnośnie braku szkody po stronie pracownika, bądź upatrywaniu jej w innych kategoriach – tj. wartości pomniejszonego świadczenia emerytalnego (k.2288 – 2289).

Szkoda w kwocie nie odprowadzanych składek za dobrowolny fundusz emerytalny jest niewątpliwa i co najmniej w takim zakresie winna być uwzględniona.

Ponadto Sąd uznał, iż pracodawca winien 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. (k.1746). Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy opiera się na art. 18^{3c} kp w związku z art. 18^{3d} kp, a gdyby to budziło wątpliwości niewątpliwie także na podstawie art. 415 kc w związku z art. 300 kc.

Odnośnie premii uznaniowej za luty 2008 r. powódka wskazała iż nie przyznanie premii było konsekwencją serii mobbingowej ze strony dyrektora Inspektoratu, który przyznał jej zadanie premiowe złośliwie dopiero 6 lutego 2008 r.

mimo, że zgodnie z zasadami premiowania (załącznik nr 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy) winna je otrzymać w końcu poprzedniego miesiąca. W związku z tym zrealizowała wszystkie zadania, które mogła do czasu pójścia na zwolnienie lekarskie. 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 w ciąg praktyk mobbingowych przełożonego.

Z dokumentów przedstawionych przez pozwanego, ale przede wszystkim z zeznań P. Ż., powódki i innych pracowników wynika, iż za czas urlopu wypoczynkowego pracownicy Wydziału otrzymywali „nagrodę” jeżeli zadania premiowe były wykonane przez WOS. W grudniu 2009 r. powódka w ogóle nie otrzymała zadań premiowych. Ponadto należy podkreślić, o czym wspomniano wyżej, zasady premiowania w ZUZP są mało czytelne, tak co do przesłanek ich uzyskania, jak i zasad przyznawania, co uzasadnia konstatację że mają one charakter roszczeniowy jako premii składnik wynagrodzenia.

W ocenie Sądu pozbawienie powódki tego składnika godziło w zasadę równego traktowania w zakresie wynagrodzeń (art. 18^{3c} §1 i 2 kp). Dlatego roszczenie odszkodowawcze w tym zakresie (500 + 2.000 zł.) należało uwzględnić na podstawie art. 18^{3d} kp. Nie dopuszczalne są praktyki pracodawcy różnicujące prawo do tych składników wobec pracowników. Nie jest to niczym uzasadnione, a przynajmniej nie zostało wykazane.

Przepis art. 18^{3d} k.p. nie jest podstawą zasądzenia odszkodowania za szkodę mogącą wystąpić w przyszłości.

Odszkodowania przewidziane w art. 18^{3d} k.p. powinny być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w Polsce nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę.

Przepis art. 18^{3d} k.p. nie wprowadza wymagania zasądzenia odrębnego odszkodowania (zadośćuczynienia), jeżeli inne świadczenie lub odszkodowanie przysługujące pracownikowi na podstawie prawa pracy lub Kodeksu cywilnego, wyższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, jest wystarczająco "skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające". Odszkodowanie, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Jeżeli dyskryminacja pracownika nie powoduje szkody majątkowej lub szkoda ta jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, to pracownik ma prawo do odszkodowania (będącego - odpowiednio - tylko zadośćuczynieniem lub częściowo także odszkodowaniem sensu stricto) (wyrok SN w sprawie II PK 43/08 z 7 stycznia 2009 r.).

Łączna kwota uwzględnionych roszczeń odszkodowawczych wynosi 10.789 zł (4.900 zł + 750,08 zł + 2.638,59 zł + 2.500 zł pkt. I ppkt 2 wyroku) (art. 322 kpc). Żądanie powyżej tej kwoty uznano za pozbawione podstaw faktycznych i prawnych i jako takie podlega 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 kpc 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 zasądzono od powódki na rzecz Skarbu Państwa (kasa SO w Koszalinie) kwotę 10.242 zł, natomiast od pozwanej 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 bezpodstawną 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 kpc kierował się orzekając o kosztach sądowych wynikających z opłaty stosunkowej (5 %) od zasądzonych roszczenia, które w kwocie 4.539 zł zasądzono 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.

Rozstrzygając o kosztach sądowych Sąd Okręgowy kierował się utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego i sądów apelacyjnych, z którego wynika, że zła sytuacja finansowa i majątkowa powódki nie może stanowić okoliczności wyłącznie decydującej o zwolnieniu od obowiązku zwrotu kosztów procesu w pełnym zakresie. O ile bowiem taki stan może uzasadniać zwolnienie strony - całkowicie lub częściowo - od kosztów sądowych, co wiąże się z zagwarantowaniem jej prawa do sądu, to w przypadku kontynuowania przegranego w pierwszej instancji procesu strona powinna liczyć się z obowiązkiem pokrycia kosztów obrony strony przeciwnej. Sąd uwzględnił przy rozstrzyganiu kwestii kosztów między innymi postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2012 r., III CZ 17/12 („Hipoteza przepisu art. 102 k.p.c. odwołująca się do występowania „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nie obciążania jej kosztami procesu”), postanowienie Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2012 r., IV CZ 154/11 („Ocena wystąpienia lub braku w stanie faktycznym sprawy przesłanek do zastosowania art. 102 k.p.c. nie może poprzestawać na odniesieniu jej wyłącznie do okoliczności uzasadniających zwolnienie strony od kosztów sądowych, ponieważ skorzystanie z instrumentu prawnego przewidzianego w art. 102 k.p.c. dotyczącego kosztów procesu może nastąpić zarówno w odniesieniu do strony zwolnionej od kosztów sądowych, jak i tej, która zwolnienia takiego nie uzyskała”), jak również postanowienie Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2011 r. II CZ 105/11 („Do kręgu okoliczności, które powinny być brane pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. należą przede wszystkim fakty związane z samym przebiegiem procesu, tj. podstawa oddalenia żądania, zgodność zamiarów stron w sprawach dotyczących stosunku prawnego, który może być ukształtowany tylko wyrokiem, szczególna zawilość lub precedensowy charakter sprawy albo subiektywne przekonanie powoda co do zasadności zgłoszonego roszczenia - trudne do zweryfikowania a limine, a ponadto sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą albo niesumienne lub oczywiście niewłaściwe postępowanie strony wygrywającej, która w ten sposób wywołała proces i koszty połączone z jego prowadzeniem. Zalicza się do nich także okoliczność, że rozstrzygnięcie sprawy nastąpiło na podstawie faktów ustalonych na podstawie dowodów dopuszczonych przez sąd z urzędu, jak również niewspółmierność wysokości kosztów pomocy prawnej poniesionych przez stronę wygrywającą proces do stopnia zawilości sprawy i nakładu pracy pełnomocnika”), a także postanowienie Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 22 sierpnia 2012 r. I Acz 1178/12 („Sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi szczególnie uzasadnionego wypadku o którym mowa w art. 102 k.p.c. i w konsekwencji nie uzasadnia przyznania tej stronie zwolnienia od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi procesowemu, który takie żądanie zgłosił”).

Dlatego orzeczono jak w punkcie V wyroku.

W zakresie kosztów zastępstwa procesowego Sąd uznał, iż celowe jest skorzystanie z zasady stosunkowego rozdzielania kosztów (art. 100 kpc) i wzajemne zniesienie tych kosztów między stronami. Orzekając w powyższy sposób należało

mieć na uwadze nie tylko ostateczny wynik procesu, ale przede wszystkim charakter sprawy i jej stopień złożoności, zaangażowanie, nakład pracy pełnomocników po obu stronach procesu i równoważące się koszty związane z reprezentacją (koszty podróży, noclegów).

W ocenie Sądu I instancji takie rozdzielenie kosztów będzie najbardziej właściwym i sprawiedliwym sposobem rozliczenia kosztów zastępstwa procesowego wynikającego z art. 99 kpc i rozporządzenia MS z 28 września 2002 w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. nr 162 poz. 1349 z późniejszymi zmianami) i rozporządzenia MS z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. nr 163, poz. 1348 z późniejszymi zmianami).

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wniosła strona pozwana - (...) Spółka Akcyjna w części punktów: I. [jeden], IV.2. [cztery, podpunkt 2], IV.3. [cztery, podpunkty trzy] i VI. [sześć].

Wniósł o zmianę Wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od M. M. na rzecz (...) Spółka Akcyjna w W. 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. 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 skazywanych 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. wypowiedzi rażąco sprzecznych z treścią zeznań;

b. powołanie w Uzasadnieniu Wyroku dowodów w postaci zeznań świadków J. C., P. F. i B. S. 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 kadrę 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. - 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. 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. Z. (1), 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. Z. (1) oraz powtórzenie tego modelu zachowania przez Powódkę wraz z rodzajem i podstawą żądań zgłaszanych wobec Pracodawcy;

6. pominięcie okoliczności, że 2006 roku Pracodawca był zmuszony powierzyć Powódce stanowisko Naczelnika Wydziału (...) [NWOS], ponieważ pracownica o lepszych kwalifikacjach - p. J. C., nie mogła podjąć tych czynności oraz pomimo tego, że Powódka nie uzyskiwała 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 NWOS, jak również zaniechanie rozważenia tych okoliczności, jako czynników wywołujących sytuacje konfliktowe z przełożonym;

7. zaniechanie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, pominięcie dowodu z zeznań świadka p, R. S. oraz niewyjaśnienie sprzeczności pomiędzy dowodami z zeznań pp. R. S. 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. 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. [k. 1625] i pominięcie okoliczności niewłaściwego kontaktu Powódki z agentami oraz dążenia Powódki do obciążenia agentów odpowiedzialnością za niespójne regulujące 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, jak też nieuwzględnienie okoliczności, że kwestia udzielania zniżek

pracowniczych w ramach ubezpieczenia kompleksowego (...) nie dotyczyła wyłącznie działania Inspektoratu w K., a rozwiązania problemu dokonali pracownicy zatrudnieni w Centrali (...) SA [s. 11 Uzasadnienia Wyroku];

10. błędne ustalenie, iż obowiązek „flagowania polis” spoczywał wyłącznie na agentach skoro w treści pisma z 29.11.2005 r. J. M. - Dyrektora (...) w Oddziale Okręgowym w S. wskazywano, że określanie zespołu statystycznego i rodzaju umowy w celu rejestracji ubezpieczeń komunikacyjnych w systemie Insurer [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, które miało być skierowane do agentów i nieakceptowalnej treści projektu tego pisma zawierającego m.in. polecenia kierowane do agentów będących równorzędnymi kontrahentami a nie podwładnymi Powódki, co obrazuje styl pracy Powódki oraz niezadowalający sposób wykonania zadania przez Powódkę; pominięcie okoliczności, że kwestia „flagowania polis” powstała na długo przed rzekomym incydentem z przełożonym Powódki [29.06.2007 r.] skoro w liście elektronicznym z 16.04.2007 r. Powódka zauważyła i wyjaśniała zagadnienie i nie podjęła żadnych, stosownych czynności doprowadzając do utrzymania problemu;

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. lub A. J. (1) [protokół rozprawy z 15.06.2010 r.] skoro świadkowie zaprzeczyli temu twierdzeniu oraz świadek P. F. 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 powiedziała 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., P. F., 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 owtarzający się brak terminowości rozliczania specyfikacji [monitoring] a adresatem poleceń motywujących do działania byli głównie p. J. J. oraz p. P. F.;

13. błędne, nieznajdujące oparcia w materiale dowodowym ustalenie jakoby „Wielokrotnie w trakcie współpracy Dyrektor Z. wydawał polecenia, które nie należały do jej obowiązków, a jej merytoryczne uwagi zbywał poniżającymi sformułowaniami” skoro w Uzasadnieniu Wyroku przyjęto za wiarygodny dokument opisujący zakres obowiązków Powódki, a w nim

zapis o „Realizacji zadań zleconych i standardów wyznaczonych przez Dyrektora Inspektoratu /.../ [ustalenie powołane na s. 7 Uzasadnienia Wyroku]; bezpodstawne i nieuprawnione twierdzenie o wielokrotnym wydawaniu poleceń Powódce skoro powołano tylko jeden przypadek; bezpodstawne przypisanie przełożonemu słów, których w rzeczywistości użyła Powódka wobec podległych pracowników, na co wskazywała świadek J. J. zeznając

„Ja wiem to od osoby, której polecenie to zostało wydane pracownicy inspektoratu odpowiedzialnej za archiwum. Wiem, że forma tego polecenia była nieodpowiednia i ta osoba bardzo się zdenerwowała” [protokół rozprawy z 9.11.2010 r. - pod kr. własne]; pominięcie

okoliczności, że Powódka nie wykonała polecenia przełożonego ponieważ wykonała je p. M. L. [protokół rozprawy z 24.08.2010 r.], jak również pominięcie dowodu z zeznań świadka M. D. i wypowiedzi „Ja uważam, że to przez powódkę nastąpiło zakłócenia współpracy między pracownikami administracji i WOS”, a w związku z tym bezpodstawne przypisanie dyr. P. Ż. odpowiedzialności za powstanie sporu;

14. oparte na sugestiach lub pomówieniach, bezpodstawne pominięcie dowodu z dokumentu wyjaśnienia klienta p. J. K. (3) [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. - 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., 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 MSP, wynikającą z zastosowanej przez Powódkę obstrukcji, łamaniu poczynionych ustaleń pomiędzy pracownikami Zespołów, zwłaszcza z J. J. [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., B. S. i 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 na okoliczności dotyczące rozwiązania umowy o pracę z dyr. P. Ż. i opis treści zeznań świadków, w szczególności p. M. W. 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] w sprawie z powództwa M. W. przeciwko (...) SA o zapłatę dotyczącą relacji M. W. i P. Ż., w szczególności prawomocnie potwierdzonym braku zastrzeżeń do pracy dyrektora Inspektoratu w K., co stanowi o sprzeczności wymienionej okoliczności faktycznej z zebrany materiał dowodowy;

22. nieuwzględnienie okoliczności, że w następstwie ugody zawartej przed Sądem Rejonowym .w G., IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dyr. P. Ż. został przywrócony do pracy, a Pracodawca cofnął oświadczenie o rozwiązaniu

umowy o pracę za wypowiedzeniem, co ma znaczenia dla oceny istnienia i prawdziwości przyczyn rozwiązania stosunku pracy z p. P. Ż.;

23. pominięcie okoliczności, że niezgłoszenie Powódki w ramach tzw. rezerwy kadrowej nastąpiło ze względu na ocenę merytoryczną Powódki przez przełożonych, w szczególności niezadowolające wyniki testów kompetencyjnych przeprowadzonych w 2005 r. oraz oceny, że wyższe kwalifikacje posiadała p. J. C.;

24. przyjęcie, że wyłącznie dyr. P. Ż. nie witał się z Powódką skoro Powódka stosowała tego rodzaju praktyki wobec starszej od Powódki p. J. J. [rozprawa z 9.11.2010 r.];

25. nieuwzględnienie okoliczności, że w okresie pełnienia obowiązków dyrektora Inspektoratu w K. przez p. M. W. 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 p. 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. - dotyczącej działalności p. A. Ż., która nie wykazała istotnych nieprawidłowości, a która to kontrola odbywała się w okresie, gdy P. Ż. nie świadczył pracy na rzecz Spółki przez co nie miał możliwości wpływania na sposób i wyniki kontroli;

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. [k. 670] oraz wyprowadzenie pochopnych wniosków o rzekomym szykanowaniu Powódki [s. 29 Uzasadnienia Wyroku] bez uwzględnienia okoliczności, że Powódka bez żadnych dodatkowych warunków i niezwłocznie uzyskała zgodę przełożonego na korzystanie z samochodu [k 669];

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; nieuwzględnienie okoliczności, iż w momencie wysyłania zawiadomienia naradzie Powódka nie była obecna w pracy ze względu na zwolnienie lekarskie [od 9.01.2008 r.];

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. 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.;

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 „ Biuro (...), ibi ius”;

b. niepodpisania Opinii przez umocowanego przedstawiciela „ Biura (...), ibi ius”, co stanowi naruszenie przepisu art. 290 § 1 i art. 285 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego;

c. przeprowadzenia dowodu z Opinii dla zbadania prawidłowości wniosków zamieszczonych w opinii biegłego A. S. (4) zamiast dla zbadania nagrania;

d. pobieżnej analizy nagrania przez biegłą A. M. w porównaniu z nakładem pracy i wnikliwości badania nagrania dokonanego przez biegłego A. S. (4);

e. zaniechania przez biegłą A. M. przeprowadzenia badania ciągłości nagrania, w tym metod i odgłosów ingerowania w ciągłość nagrania np. poprzez używanie przycisku pauzy dyktafonu;

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. (2) i wysłuchanie biegłego A. S. (2) dla ustalenia prawidłowości twierdzeń i wniosków Opinii, skoro przedmiotem tych ostatnich dowodów były właśnie wywody biegłego

A. S., jak również wydanie postanowienia z 25.03.2013 r.

i oddalenie omawianego wniosku na posiedzeniu niejawnym skoro tylko w przypadku postanowień mających za przedmiot dowód z opinii biegłego dopuszczalne jest wydanie 9 postanowienia dowodowego na posiedzeniu niejawnym [art. 279 KPC], na co zwracano uwagę Sądowi na ostatnich rozprawach i które to ewidentne uchybienie przepisom postępowania Sąd zignorował;

35. bezzasadne przeprowadzenie dowodu z Opinii z zakresu badań fonoskopijnych wobec faktu, że badane nagranie nie odzwierciedla przebiegu całej rozmowy pomiędzy Powódką i J. M., jak też zakwestionowanie przez Sąd wniosków opinii i kompetencji biegłego A. S. (2), gdy wyboru biegłego oraz specjalności dokonał Sąd;

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 całości oraz pominięcie okoliczności, że Powódka nie wykonała zadań premiowych ponieważ od 18.02.2008 r. do 10.11.2009 r. nie świadczyła pracy w związku z korzystaniem ze zwolnienia lekarskiego oraz urlopów [w tym macierzyńskiego], jak również dokonanie ustaleń faktycznych opierając się wyłącznie na kserokopii notatki Powódki na mailu z 6.02.2008 r. [k. 511]; pominięcie dokumentu w postaci zestawienia przyznanych premii uznaniowych zawierających wskazanie przyczyn kształtujących wysokość premii, nieuprawnione i nieudowodnione twierdzenie, że żadnemu innemu pracownikowi nie została przyznana premia; pominięcie okoliczności, że u Pozwanego praktykowano przysyłanie nadanych zadań premiowych także innym pracownikom, 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 dopowiadałby „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 wyjaśnieniach Powódki;

40. bezzasadne pominięcie istotnej okoliczności, iż z zestawienia kwalifikacji zawodowych p. A. S. (3) i Powódki przygotowanego w związku z wprowadzeniem nowej struktury organizacyjnej pod nazwą „Aglomeracja K. -- K.” 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. [Centrum (...)];

42. błędną interpretację zapisu pkt. 8. lit. (a) Porozumienia z 31.03.2010 r. o rozwiązaniu umowy o pracę z Powódką poprzez przyjęcie, że czynność ta nie obejmuje sporów wszczętych przez Powódkę, skoro to Powódka domagała się wpisania zastrzeżenia, iż Porozumienie nie dotyczy spraw sądowych, a więc jednoznacznie interpretowała wymieniony zapis jako związany z rezygnacją z dalszego dochodzenia roszczeń w zamian za co uzyskiwała rekompensatę w postaci dodatkowych świadczeń [odprawa w wysokości 54 600 zł] nie przewidzianych w przypadku odmowy zawarcia Porozumienia [odprawa ustawowa wynosiłaby wówczas 15 750 zł] i otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy; nieuwzględnienie zeznań świadka A. K. (3) z 26.10.2010 r. w sprawie prowadzonej pod sygn. akt VIII P 1297/09 zwłaszcza wypowiedzi: „Pełnomocnik [Powódki - dop. własny] powiedziała pani M., że musi się zastanowić czy korzystniejsze będzie dla niej podpisanie porozumienia, czy też rezygnacja na rzecz innych toczących się postępowań ” oraz „Moim zdaniem podpisanie przez powódkę porozumienia było równoznaczne z podjęciem przez powódkę decyzji o zrzeczeniu się toczących się spraw w Sądach, W trakcie rozmowy powódka sama zasugerowała, że podpisując porozumienie zrzecnie się innych roszczeń skoro treść porozumienia nie może być zmieniona, Ja powiedziałam, że to zależy od powódki czy dana oferta jest dla niej na tyle atrakcyjna, aby zrezygnować z toczących się sporów”; pominięcie dowodu z zeznań świadka J. M., który razem z p. A. K. (3) był obecny przy zawieraniu Porozumienia, którego zeznania są spójne z zeznaniami ostatnio wymienionego świadka; błędną interpretację zeznań świadka R. S. w części dotyczącej zrzeczenia się roszczeń przez Powódkę; niezastosowanie zarzutów rei transactae oraz paciam de non petendo;

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 nominowaniem przesłanek ustawowej definicji mobbingu [w szczególności uprzejmości i długotrwałości, nękania lub zastraszania pracownika] oraz uchylanie pytań Pozwanego do biegłych, które zmierzały do zbadania tych okoliczności faktycznych; oparcie opinii biegłych sądowych psychologa i psychiatry wyłącznie na twierdzeniach Powódki oraz pominięcie wyników pozostałego zebranego materiału dowodowego zwłaszcza zeznań świadków; zaniechanie sporządzenia opinii przez biegłe sądowego z zakresu psychologii i psychiatrii z uwzględnieniem innego - wynikającego ze zgromadzonego materiału dowodowego - wariantu relacji łączących Powódkę ze współpracownikami; oparcie opinii na wątpliwych metodach badawczych, zwłaszcza testach projekcyjnych;

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, w szczególności wobec wyjaśnień biegłych złożonych na rozprawie, iż nie posiadają kompetencji w dziedzinie psychologii pracy, a przez to niewyjaśnienie istotnych okoliczności sprawy;

46. naruszenie prawa do obrony Pozwanego poprzez niedoręczania protokołów, w tym również sporządzonych za pomocą urządzenia rejestrującego z posiedzeń z 09.04.2013 r., z 10.04.2013 r. oraz z 24.04.2013 r., który to wniosek został zgłoszony w piśmie z 29.04.2013 r. [wraz z wnioskiem o sporządzenie Uzasadnienia Wyroku] przez co Pozwany nie mógł właściwie i w pełnym zakresie umotywić zarzutów apelacji;

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 zasądzony 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, których opis i kolejność zarzutów odpowiada systematycznie przyjętej w uzasadnieniu wyroku.

[1] Wydany Wyrok jest nieprawidłowy przede wszystkim dlatego, że stanowi powielenie stanu faktycznego [z niewielkimi uzupełnieniami] przedstawionego przez stronę Powódową w pozwie oraz kolejnych pismach procesowych. W Uzasadnieniu Wyroku nie sposób znaleźć wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego na wniosek Pozwanego lub rozważań odnoszących się do zarzutów i twierdzeń (...) - poza wyjątkiem zarzutu rzeczy ugodzonej. Trudno uznać za racjonalną i zgodną z zasadami doświadczenia życiowego koncepcję wynikającą z Uzasadnienia Wyroku, iż nawet jedna z okoliczności faktycznych wskazywanych przez Pozwanego nie znalazła potwierdzenia w dość dużym i kilka lat gromadzonym materiale dowodowym. Świadczy to o nieobiektywnych przesłankach, którymi kierował się Sąd oceniając, ale i gromadząc materiał dowodowy, czego przejawem jest np.: oddalenie zaofiarowanych wniosków dowodowych i prowadzenie postępowania dowodowego z opinii biegłych badających nagranie jedynie do momentu uzyskania wniosków korzystnych dla Powódki, zaniechanie konfrontowania dowodów poprzez wysłuchanie biegłych [przeprowadzono jedynie badanie pierwszej opinii - niekorzystnej dla Powódki ale już odmówiono wykonania takiej czynności w odniesieniu do drugiej opinii], odmowę przeprowadzenia badania prawidłowości sporządzonych opinii biegłych psychologa i psychiatry poprzez oddalenie wniosków o zobowiązanie biegłych do dostarczenia wyników testów jakimi poddano Powódkę oraz przyjęcie za wystarczającą podstawę rozstrzygnięcia dowodu z opinii biegłych psychologa i psychiatry, które to biegłe stwierdziły, że rozważały wyłącznie opis stanu faktycznego przedstawiony przez Powódkę.

[2] Zasadniczą podstawę ustaleń stanu faktycznego Wyroku stanowią wyjaśnienia Powódki. Z przepisu art. 299 Kodeksu postępowania cywilnego wynika, że dowód z przesłuchania stron powinien być przeprowadzony gdy za pomocą innych dowodów nie zostały wyjaśnione istotne okoliczności sprawy. W trakcie procesu ani też w Uzasadnieniu Wyroku nie znalazło się wskazanie, które z okoliczności faktycznych spełniają wymagania wynikające z powołanego przepisu. Dowód ten został przeprowadzony na wszystkie okoliczności badane w trakcie procesu i podawane przez Powódkę, a przez to formę „dowodu” uzyskały twierdzenia powódki, a przecież nie należy dopuszczać dowodu z przesłuchania stron, jeżeli Sąd za pomocą innych środków dowodowych wyrobi sobie przekonanie co do stanu faktycznego i zgłoszonych przez strony żądań. Sąd nie tylko nie ma obowiązku uwzględnienia wniosku dowodowego, ale ewentualne przeprowadzenie dowodu w takiej sytuacji ma charakter uchybienia procesowego,

[3] Wymaga podkreślenia, że przesłuchanie stron ma charakter subsydiarnego, dobrowolnego, dwustronnego oraz symetrycznego osobowego środka dowodowego. Instytucja ta wprowadza odstępstwo od zasady nemo test/s In causa sua. Ukształtowanie dowodu z przesłuchania strony jako subsydiarnego środka dowodowego wiąże się z faktem, że podmiot, którego bezpośrednio dotyczy wynik postępowania, bywa z reguły zainteresowany konkretnym korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem sporu. Ograniczenie przyjęte w art. 299 Kodeksu postępowania cywilnego

jest konsekwencją założenia o nikłej wartości dowodowej wypowiedzi osoby bezpośrednio zainteresowanej wynikiem postępowania,

[4] Z powyższego wynika oczywista i powszechnie respektowana zasada, iż dowód z wyjaśnień stron nie powinien stanowić samodzielnego i wyłącznego źródła dowodowego, lecz konieczne jest jego konfrontowanie z pozostałym materiałem dowodowym. Dopiero w przypadku istnienia spójnego i logicznego związku pomiędzy dowodami można mówić o wiarygodności tego dowodu. W niniejszej sprawie ta, jakże podstawowa zasada nie została uszanowana, co miało bezpośredni wpływ na wynik sprawy.

[5] Sąd nie tylko przyjął za podstawę subiektywny opis faktów zaprezentowany wyłącznie przez Powódkę, ale również „dopasował” wyniki postępowania dowodowego. Z Uzasadnienia Wyroku wynika, że do określonych faktów przyporządkowano dowody, które rzekomo je potwierdzają. W większości przypadków owe fakty potwierdzają wyłącznie dowody z wyjaśnień Powódki lub zapiski w kalendarzach, które nie wiadomo kiedy powstały i lub były uzupełniane. Sąd - ewidentnie - powołał na potwierdzenie okoliczności dowody, które zawierają stwierdzenia dokładnie przeciwne do faktów rzekomo wykazanych przywołanymi dowodami. Skrajnymi, ewidentnymi przypadkami są: przypisanie p. J. J. wypowiedzi sprzecznych z treścią złożonych zeznań [np. flagowanie polis, monitoring rozliczeń, zachowanie dyr. Inspektoratu], jak również powołanie w Uzasadnieniu Wyroku dowodów w postaci zeznań świadków J. C., P. F. i B. S. dla rzekomego potwierdzenia faktu jakoby dyr. P. Ż. zwracał się do Powódki w sposób obcasowy skoro żaden ze świadków nie użył takiego sformułowania, jak też świadkowie konsekwentnie i jednoznacznie zaprzeczyli niewłaściwemu traktowaniu Powódki przez przełożonego. Pomimo tego Sąd wskazuje tych świadków jako potwierdzających rzekomo „złe zachowanie” przełożonego wobec Powódki. Zapoznanie się z treścią protokołów zeznań wymienionych świadków jawnie i wprost przeczy wywodom Sądu.

[6] Błędne są też ustalenia Sądu poczynione w oparciu o „akta” sprawy z powództwa p. M. W. przeciwko (...) o zadośćuczynienie. Zanim jednak będzie mowa o tym zarzucie należy zwrócić uwagę na problem konsekwentnego ignorowania przez Sąd Okręgowy obowiązku dopuszczania dowodów z dokumentów w aktach spraw, a nie powoływanie akt w całości. Od dawna istnieje utrwalony i akceptowany pogląd według którego dowodem w sprawie nie mogą być akta innej sprawy, a jedynie znajdujące się w nich dokumenty¹. Postępowanie cywilne nie przewiduje możliwości dopuszczania dowodu z „akt sprawy”, a strona, powołująca dowód, winna wskazać, które fakty w innym postępowaniu - ze wskazaniem kart akt tego postępowania - uzasadniają wskazaną przez nią tezę dowodową”. Toteż w trakcie całego procesu nie została przez Pozwanego zgłoszony choćby jeden wniosek mający za przedmiot dowód z akt sprawy. Dowody tego rodzaju zostały przeprowadzone przez Sąd Okręgowy w urzędzie.

[7] Sąd Okręgowy w tym samym składzie [Przewodniczący] orzekł w sprawie p. M. W., która została zakończona prawomocnym oddaleniem powództwa. Sprawa dotyczyła rzekomego mobbingu stosowanego wobec wymienionej przez dyrektora Inspektoratu w K.. W Uzasadnieniu Wyroku znalazły się fragmenty z uzasadnienia Wyroku dotyczącego p. M. W.. Kopiowanie było tak daleko posunięte, że dla niniejszej sprawy przyjęto fakt dotyczący wyłącznie sprawy p. M. W. tj. rzekomą wypowiedź o treści; „Dyrektor P. Ż. informując kadrę pracowniczą o zwolnieniu powódki powiedział „Wyrwałem eh was ta” [s. 6 Uzasadnienia Wyroku]. W niniejszej sprawie taka okoliczność nie była rozważana ani podnoszona przez Powódkę, a na marginesie, była i jest ona negowana przez (...). Być może jest to zwykła omyłka pisarska sporządzającego Uzasadnienie Wyroku tyle tylko, że wywołująca niekorzystnego wrażenia o Pracodawcy [rzekomym mobberze]. Ponadto, jeżeli już Sąd zdecydował się na powołanie fragmentu uzasadnienia Wyroku w sprawie p. M. W. to nie wiadomo dlaczego pominął te części które opisywały relacje p. M. W. z przełożonym [dyr. Inspektoratem], sposób postępowania, warunki współpracy w ramach Inspektoratu w K., źródła konfliktu z przełożonym, metodę działania, ocenę relacji pracownik - przełożony, jak również argumentacji użytej dla uzasadnienia oddalenia powództwa. Zdaniem Pozwanego, jeżeli już Sąd uznał za stosowne cytowanie fragmentów uzasadnienia w sprawie p. M. W. to powinien to zrobić w sposób zapewniający pełny obraz stosunków panujących w Inspektoracie w K. na przestrzeni kilku lat. W przeciwnym wypadku „operowanie” fragmentami z uzasadnienia [informacjami o faktach] stawia Sąd na pozycji strony procesu, a nie obiektywnego organu mającego rozstrzygnąć w oparciu o wszystkie znane okoliczności faktyczne. Nie da się przecież ukryć, że metody działania p. M. W. i Powódki wobec dyr. Inspektoratu są takie same nastawione na ten sam skutek tj. zdyskredytowanie p. P. Ż. oraz osiągnięcie

korzyści osobistej [np. w postaci zajęcia stanowiska w Spółce, na miejsce p. Z.] lub majątkowej [zadośćuczynienie, odszkodowanie, itp.]. Te okoliczności zostały przemilczane przez Sąd. Zdaniem Pozwanego, jeżeli już dowód w postaci akt sprawy p. M. W. Sąd uznał za konieczny to z wszystkim konsekwencjami. Dodatkowym przykładem na brak dostatecznego odróżnienia stanów faktycznych spraw p. M. W. i Powódki jest rzekome oparcie ustaleń na dowodzie z zeznań świadka B. K. [byłego dyr. Oddziału w S. - s. 68 Uzasadnienia Wyroku], który nie zeznawał w niniejszej sprawie [tylko w sprawie p. W.], Jakie ustalenia poczyniono na podstawie tego dowodu, dlaczego i w jakim zakresie oceniano wiarygodność zeznań B. K. nie zamieszczono w Uzasadnieniu Wyroku. Nasuwa się jednak wniosek, Sąd nie potrafił rozpoznać tych spraw jako dwóch odrębnych postępowań i przenosił wrażenia z jednej sprawy na drugą. To zaś może oznaczać istnienie niedopuszczalnego nastawienia do rozpoznawanej sprawy, które przenosiło się na sposób prowadzenia postępowania, poczynione ustalenia oraz ocenę dowodów.

[8] Wyżej opisywany zarzut dotyczy także wybiórczego prezentowania faktów wynikających z akt procesu wytoczonego przez p. P. Ż. przed Sądem Rejonowym w Gryficach dotyczącego odwołania od wypowiedzeniu umowy o pracę. I w tym przypadku Sąd zdecydował się przywołać jedynie okoliczności wskazane jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a pominął zawarcie ugody pomiędzy stronami zawierającej wycofanie Pracodawcy z oświadczenia o wypowiedzeniu z wszystkimi tego konsekwencjami. Sąd wskazał, że Powódka oraz p. M. W. w tejże sprawie zeznawały na niekorzyść Dyr. Inspektoratu oraz, że Pracodawca we wstępnej fazie procesu udowodnił prawdziwość przyczyn wypowiedzenia. Nie zmienia to jednak faktu, że już po wysłuchaniu tylko dwóch świadków [Powódki oraz p. M. W.] oraz czynnościach sprawdzających w Inspektoracie w K. kontynuowanie tego procesu uznano za niecelowe, a Pracodawca nie tylko nie podtrzymał zarzutów, ale i zdecydował się przywrócić pracownika do pracy na poprzednie stanowisko. Ten aspekt, jako niepasujący do przyjętej przez Sąd koncepcji sprawy, został pominięty.

[9] Na podstawie akt procesu wytoczonego przez p. P. Ż. Sąd Okręgowy uznał za stosowne eksponować jeszcze jedną okoliczność, mianowicie rzekome fabrykowanie dokumentów przez p. P. Ż. w związku ze sprawą umowy ubezpieczenia p. J. K. (3), która miała być zawarta przez brata agenta p. A. Z.. W Uzasadnieniu Wyroku [s. 14 - ostatni akapit] posłużono się insynuacjami, plotkami i pomówieniami wobec dyr. Inspektoratu. Kwestia możliwego przygotowywania post factum dokumentów dotyczących likwidacji druków ścisłego zarachowania była i jest niesprawdzona, nie mówiąc już o oczywistym braku dowodów. Bezprawnym i godzącym w dobre imię pracownika jest powoływanie tego rodzaju zarzutów i to przez Sąd. Można z bardzo dużym prawdopodobieństwem przyjmować, że w przypadku dalszego prowadzenia procesu przed Sądem Rejonowym w Gryficach tego rodzaju zarzut zostałyby w całości nieuwzględnione. To jednak nie przeszkodziło Sądowi Okręgowemu posługiwać się tego rodzaju pseudo faktem. Niewątpliwie omawiana tutaj okoliczność zmierza wyłączenie do zdyskredytowania dyr. Inspektoratu oraz zbudowania wrażenia istnienia racjonalnych podstaw Wyroku.

[10] Zdaniem Pozwanego ustalenia stanu faktycznego w Uzasadnieniu Wyroku w wielu punktach w istotnym sposób pozostają w sprzeczności z wynikami postępowania dowodowego. Ważniejsze przypadki owych „nieścisłości” zostały w syntetyczny sposób ujęte na wstępie apelacji. Ich powtarzanie lub szersze omówienie w tym miejscu, zdaniem Pozwanego, jest niecelowe albowiem dla stwierdzenia prawdziwości tych zarzutów konieczne jest szczegółowe zapoznanie się z materiałem dowodowym. Nie jest to także polemika z zapatrywaniami Sądu Okręgowego. Nie można przecież powiedzieć, że Pozwany wyłącznie dyskutuje z wywodami zawartymi w Uzasadnieniu Wyroku wskazując na inne, korzystniejsze dla Pracodawcy warianty oceny faktów, ale wykazuje błędne ustalenia stanu faktycznego opierając się przy tym na wynikach zebranego materiału dowodowego.

[11] Analiza materiału dowodowego ewidentnie ujawnia także bezpodstawne posługiwanie się przez Sąd określeniami np. „wielokrotnie w trakcie współpracy” [s. 13 Uzasadnienia Wyroku], „o każdej sytuacji” [s. 12 Uzasadnienia Wyroku], „wielokrotnie używał wobec” [s. 16 Uzasadnienia Wyroku] po czym okazuje się, że wskazywany jest tylko jeden przypadek rzekomo niewłaściwego zachowania, a innych nie sposób odnaleźć w materiale dowodowym. Sąd i w tym przypadku nie cokołał obiektywnej weryfikacji twierdzeń o faktach lecz posłużył się niesprawdzonymi sformułowaniami używanymi przez Stronę Powodową, co również świadczy o nierzetelnym ustaleniu podstawy faktycznej Wyroku.

[12] Wywody i sposób prowadzenia postępowania dowodowego przez Sąd Okręgowy są dotknięte wadą wynikającą z preferowania twierdzeń tylko jednej strony procesu tj. Powódki. Ów zarzut uwidacznia się przede wszystkim na tle dowodów z opinii biegłych sądowych badających nagranie i prawdziwość stenogramu, jak też opinii psychologa i psychiatry.

[13] W przypadku dowodu z nagrania Sąd zdecydował się przeprowadzić dowód z opinii biegłego sądowego wybierając - Strony nie wskazywały kandydata - p. A. S. (2) wpisanego na listę biegłych Sądu Okręgowego w Koszalinie jako specjalistę z zakresu informatyki. Biegły podjął się sporządzenia opinii stwierdzając, że badania nagrań nie jest czynnością dla niego niemożliwą do wykonania lub wykraczającą poza zakres specjalności, jak też wskazywał, że w swojej praktyce wykonywał już tego rodzaju ekspertyzy [w tym około 25 nagrań, a ich prawidłowość potwierdzono m.in. przez biegłego z Politechniki (...) oraz specjalistów z Instytutu Ekspertyz Sądowych im. Prof. Dr. J. S. (2) w K. - okoliczność wskazywana np. na s. 1 zażalenia biegłego z 20.07.2011 r.]. Nakład pracy biegłego, zastosowane techniki badawcze dla ustalenia przede wszystkim ciągłości nagrania, oprogramowanie służące do badania, stopień stanowczości wyrażonych ocen, zgodność z zasadami logiki i wiedzy powszechnej" pozwalają stwierdzić, że opinia została sporządzona rzetelnie. Jednakże jej wnioski nie odpowiadały twierdzeniom Powódki i podważały wiarygodność zaoferowanego nagrania. W Uzasadnieniu Wyroku [s. 69] Sąd dość pobieżnie wyjaśnił tezę o nieprzydatności dowodu z opinii biegłego S. twierdząc, że badanie odbyło się w nieodpowiednich warunkach i na niewłaściwym sprzęcie. Sąd jednak nie zajął się weryfikowaniem sprzętu i warunków w jakich zostało przeprowadzone badanie przez biegłą p. A. M., poprzestając na odebraniu oświadczenia do biegłej, że wykonała czynności w miejscu do tego odpowiednim [s. 3 opinii uzupełniającej z 13.08.2012 r.]. Wydaje się dość oczywiste, że tego rodzaju placówek nie jest zbyt wiele w Polsce, a ich dostępność jest ograniczona. Stąd prawdopodobieństwo, że biegła wykonywała badania w warunkach lepszych niż biegły S. jest wątpliwa. Sprzęt jakim posłużyła się p. A. M. jest dość przestarzały lub przeciętny [wymieniony na s. 5 opinii z 13.08.2012 r.]. Słuchawki S. (...) były produkowane na początku lat 90 - tych [informacja dostępna w Internecie] i są dość wyeksploatowane, wzmacniacz firmy (...) też nie należy do sprzętu dla audiofila, ale wykazuje średnie parametry jakości odtwarzania dźwięku². Czas poświęcony na badanie nagrania też odbiega od przyjmowanych standardów. Biegła w materiałach dostępnych w Internecie wskazuje, że na odsłuchanie jednej minuty nagrania potrzebne jest około 1,5 godziny pracy biegłego. Opinia w tej sprawie została sporządzona w 38 godzin [czas trwania nagrania - według biegłej M. to 1 godz. 44 min. i 59 sek. co oznacza, że badanie powinno zająć około 150 godzin - do tej wartości zbliżył się biegły S.]. Wreszcie podstawowa wątpliwość dotycząca nagrania nie została przekonująco uzasadniona. Na s. 15 opinii biegłej M. znalazła się wypowiedź „Podkreślenia jednak wymaga fakt, iż w przypadku nagrań cyfrowych sam brak ewidentnych argumentów negujących ciągłość nie powinien być podstawą do uznania za autentyczne, nawet z obniżonym stopniem prawdopodobieństwa. Przyczyną tego jest łatwość dokonania montażu cyfrowego niewykrywalnego przez powyższe metody, które są komplementarną metodyką badań autentyczności nagrań analogowych". Badania służące wykluczeniu lub potwierdzeniu tej okoliczności nie zostały przeprowadzone, W tych warunkach twierdzenie Sądu o wysokiej przydatności opinii biegłej M. i bezwartościowym dowodzie z opinii biegłego S. jest pozbawione podstaw. Konieczne było wysłuchanie biegłych dla usunięcia wątpliwości, o co wnioskował Pozwany m.in. w punktach 3 i 4 pisma z 12.09.2012 r. [tj. o doręczenie odpisu Opinii p. A. S. (4) i zakreślenie wymienionemu terminu na ustosunkowanie Sikę do treści i wniosków opinii oraz o wyznaczenie terminu rozprawy i wezwanie A. S. (4) na termin rozprawy dla wysłuchania na okliczność treści opinii z 17 lutego 2011r., z 10 maja 2011r.. Zdaniem apelującego zaniechanie tych czynności stwarza wrażenie obawy przed konfrontacją biegłych i możliwym ujawnieniem przesłanek zmuszających do zakwestionowania opinii biegłej M., a tym samym wiarygodności dowodów oferowanych przez Powódkę. Wymaga także zauważenia, iż zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego zawartym w tezie wyroku z 20 kwietnia 1966r. Opinia biegłego która nie zawiera ustosunkowania się do odmiennych opinii wydanych w tej samej sprawie przez innych biegłych, nie może stanowić dla Sądu – bez wyjaśnienia tych sprzeczności – dostatecznej przesłanki ustaleń faktycznych. Uniemożliwienie udzielenia wyjaśnień przez biegłego S. jest właśnie naruszeniem wymienionego tutaj standardu.

[14] W Uzasadnieniu Wyroku nie wyjaśniono również przyczyny ze względu na którą tak dużą wagę przywiązano do badania nagrania złożonego przez Powódkę i jaką szczególną wartość niesie treść tego dowód. Przede wszystkim

zastrzeżenia budzi samo dopuszczenie dowodu z tego nagrania. Wprawdzie Sąd dostrzega bezprawność działania Powódki jednakże uznaje, że Jej zachowanie jest usprawiedliwione ponieważ działała jako rzekoma ofiara mobbingu. Nie dostrzeżono jednak, że tylko jedna strona rozmowy wiedziała o nagraniu, co miało oczywisty wpływ na przebieg rozmowy. Powódka była powściągliwa w wypowiedziach i prowokowała reakcje swojego rozmówcy [por. zeznania świadka J. M. - k, 1641 verte Ja dzisiaj odnoszę wrażenie, że powódka miała problemy z mówieniem nie wiem czy była chora, ale ja mówiłem za siebie i dopowiadałem za nią. Dlatego uważam, że byłem manipulowany przez powódkę']. Niewątpliwie można zgodzić się ze świadkiem, że zachowanie Powódki jest formą manipulowania lub wpływania na treść dowodu, co jest kolejną przesłanką wzmacniającą zarzut bezprawności zachowania Powódki. Sąd nie uwzględnił także oczywistego faktu, że przedmiotowe nagranie dotyczy tylko fragmentu dłuższej rozmowy Powódki z p. J. M.. Świadczą o tym wypowiedzi jakie zostały utrwalone na nagraniu i wskazujące jednoznacznie, że był dalszy ciąg rozmowy. Zresztą świadek J. M. w dn. 9.11.2010 r. [k. 1641] zeznał „Część tej rozmowy odbyła się w Inspektoracie, a część poza, bo poszliśmy na obiad do pizzerii. Trudno mi powiedzieć od, którego momentu stenogram zawiera rozmowę poza inspektoratem, /,.,/ Ostatnie wersy stenogramu świadczą o tym, że rozmowa odbyła się do tej pory w Inspektoracie, Po wyjściu z Inspektoratu rozmawialiśmy dalej, rozważaliśmy różne warianty możliwości powódki w związku ze złożonym pismem dyrektora Ż. do dyrektora Oddziału p. K.,” Ha marginesie, biegły A. S. wskazuje, że nagranie mogło być wykonywane w różnych pomieszczeniach [np. s. 23 opinii z 17.02.2011 r.], a biegła A. M. odmówiła zbadania tego aspektu nagrania [s. 8 - 9 opinii uzupełniającej z 13.08.2012 r.] oczekując na postanowienie Sądu, które nie zostało wydane. Tak więc istnieje logiczna i poparta materiałem dowodowym wersja zdarzeń, która wskazuje na nierzetelność nagrania. Z tej przyczyny również błędem było dokonywanie oceny wiarygodności zeznań świadków J. M. i P. Ż. opierając się na przedmiotowym nagraniu.

[15] Odnośnie samego nagrania, to tak jak zaznaczono wyżej, nie jest określona szczególna wartość tego dowodu, który wydawał się być dla Sądu i Powódki - w pewnym momencie procesu - kluczowym dla sprawy. Sama treść nagrania została wykorzystana tylko w pewnym fragmencie w Uzasadnieniu Wyroku [s. 33 - 34 Uzasadnienia Wyroku]. Sąd Okręgowy zacytował wypowiedzi J. M., aby dalej - na s. 74 Uzasadnienia Wyroku - stwierdzić, że „walor dowodowy” zeznań świadka był wątpliwy. Tak więc w zależności od tego czy informacje od świadka „pasują” do przyjętej wizji sprawy czy też nie, świadek ten jest wiarygodny lub niewiarygodny. Sąd nie wziął pod uwagę celu spotkania świadka z Powódką oraz zaniechał analizy wypowiedzi - nawet jeżeli przyjmując, że rozmowa miała treść ujęta w stenogramie złożonym do akt. Wielokrotnie świadek używał słów „my” co należy rozumieć jako wspólne działanie/postępowanie Powódki i/lub świadka wobec osób, tworzących „układ” [zgodnie z terminologią jaką posługuje się Sąd] przez który należy rozumieć co najmniej P. Ż. i B. K. [pomijając osoby, którymi wymienieni mieli by się posługiwać przy realizacji powziętych decyzji]. W tej sytuacji należy mówić o przygotowaniach czy rozważanych scenariuszach postępowania wobec członków „układu”, a o Powódce nie można mówić jako o ofierze mobbingu lecz o aktywnym uczestniku konfrontacji, z wykorzystaniem metod, którymi posługiwała się wcześniej p. M. W. i przewidującą kogo można powołać na świadka w ewentualnym procesie antycypującą treść zeznań w oparciu o nastawienie świadków do P. Z. lub B. K.. Przykładem „gry” podjętej przez Powódkę z członkami „układu” jest chociażby wynikająca wprost ze stenogramu informacja, że Powódka „uzwiązkowała się” [k. 932], co wskazuje na formę budowania pozycji w relacjach z członkami „układu”.

[16] Wypowiedzi świadka p. J. M. zawarte w stenogramie stanowią - jak to określił - „osądy na temat pana Ż.” [s. (...). odwrót] budowane w przeważającej mierze na podstawie relacji Powódki, a więc subiektywnego opisu wydarzeń. Zresztą to stwierdzenie świadka jest zawarte w stenogramie nagrania [k. 940] „Ja się w ogóle w takich kwestiach nie chcę wypowiadać, bo to wiesz, żeby np. ocenić atmosferę w pracy to to trzeba tutaj usiąść, tak. Posiedzieć, popatrzeć i wtedy można coś zobrazować, tak, I to też ja nie mogę siedzieć tutaj jako dyrektor, bo ludzie i tak się zachowują inaczej jak normalnie. Więc i tak się niczego specjalnie nie dowiem, tak. Nie jestem w stanie tego ocenić, nie”l.j. W stenogramie są też wypowiedzi świadka, które pominięto w Uzasadnieniu Wyroku np. s. 931 „Wszystko, znaczy nie wszystko ale część tych rzeczy jest dla mnie jest no na pewno nieprawdziwa bo wynika to z umocowań, które myśmy dawali czy wytycznych, na co się godziliśmy albo się nie godziliśmy, i gdzieś tam zostały przyjęte”. Nie ma natomiast jakiegokolwiek innej merytorycznej dyskusji, jakichkolwiek argumentów odnośnie sformułowanych zarzutów, w stenogramie są same ogólnikowe i niekonkretne wypowiedzi. Nie sprawdzil się przyjmowany przez

rozmówców niemal za fakt przyszły i pewny, że umowa o pracę z Powódką zostanie rozwiązana w następstwie wniosku złożonego przez dyr. P. Ż. [znajdującego się w aktach osobowych Powódki]. Ta okoliczność wpływała na kierunek prowadzonych rozważań i treść formułowanych wypowiedzi. Sam zaś wniosek p. Ż. nie był dokumentem tajnym, skrywanym przed Powódką, jak to może wynikać z treści stenogramu. Nie potwierdziła się więc spiskowa teoria, która była zakładana przez rozmówców i wpływająca w istotny sposób na wypowiedzi, zwłaszcza p. J. M.. W związku z tym wartość dowodowa nagrania i stenogramu, przy uwzględnieniu całości materiału i uwarunkowań w jakich została przeprowadzona, nie jest zbyt duża, a przynajmniej nie wnosi do sprawy istotnych faktów skoro jej założenie nie ziściło się.

[17] Zupełnie nieprawidłowe i naruszające prawo Pozwanego do obrony było przeprowadzenie dowodów z opinii biegłych sądowych o specjalności psychologa i psychiatry. Sąd przyjął, że złożone opinie pisemne oraz wyjaśnienia ustne są wystarczające dla rozstrzygnięcia sprawy zaś zastrzeżenia Pozwanego - rzekomo nie do końca wyartykułowane i jasne [s. 76 Uzasadnienia Wyroku] - miały zmierzać tylko do przedłużania procesu. I w tym przypadku zadziwiające jest postępowanie Sądu. Gdy opinia biegłego p. A. S. była niekorzystna dla Powódki to Sąd bez wahania dopuścił wniosek o kolejnego biegłego, na koszt Skarbu Państwa, natomiast kiedy wniosek o innego biegłego jest zgłaszany przez (...) to Sąd przyjmuje, że zmierza to tylko do przedłużania procesu. Nawiązując do argumentacji jaką posłużył się Sąd na s. 76 Uzasadnienia Wyroku, przecież biegły S. również złożył obszerny, wyczerpujący wyjaśnienia odpowiadający na wszystkie wątpliwości strony Powodowej, a mimo to nie zważano na ekonomikę procesową, sprawność postępowania [biegły nie posiadający rzekomo fachowych umiejętności zostało wybrany przez Sąd] czy czas na wydanie rozstrzygnięcia i prowadzono dalej postępowanie dowodowe, do momentu gdy wynik postępowania dowodowego był odpowiedni dla Powódki. Poza tym, jeżeli - jak twierdzi Sąd w Uzasadnieniu Wyroku - jakieś wypowiedzi Pozwanego nie były jasne to nie istniały przeszkody aby przynajmniej podjąć próbę ich uściślenia.

[18] Oceniając moc dowodową opinii biegłych psychologa i psychiatry Sąd nie uwzględnił materiałów w oparciu o które zostały sformułowane wnioski opinii, jak też nie weryfikował prawidłowości przeprowadzonego rozumowania. Rażącem uchybieniem jest oddalenie wniosków o zobowiązanie biegłych do przedstawienia wyników testów jakim została poddana Powódka arbitralnie uznając, że Ich załączenie do opinii jest zbędne, albowiem ich cel i wyniki zostały szczegółowo omówione przez biegłą [s. 76 Uzasadnienia Wyroku]. Tymczasem powszechnie przyjmuje się pogląd, że Sąd Najwyższy³, iż w uzasadnieniu opinii biegłego winny się znaleźć wszelkie informacje, które są potrzebne sądowi, jako wiadomości specjalistyczne, konieczne do ustalenia stanu faktycznego, a więc także umożliwiające weryfikację danych podanych przez biegłego, poprzez np. załączone dokumenty. Nie wiadomo dlaczego owe informacje zawarte w dokumentach miałyby nie być dostępne stronie, jeżeli np. dokumentacja medyczna Powódki była złożona do akt sprawy [nawet nie zabezpieczona przed dostępem osób postronnych - nie będących stronami] i dawała podstawy oceny prawidłowości opinii biegłych lekarzy. W przypadku psychologa i psychiatry miałyby wystąpić jakieś szczególne ograniczenia dla poznania podstaw opinii. Ponadto, samo wysłuchanie biegłych nie daje w pełni możliwości weryfikacji treści opinii. Taka czynność wymaga przygotowania przed rozprawą i należy jej dokonać w oparciu o materiały którymi dysponowały biegłe. Poznanie wyводу biegłych oraz samo wysłuchanie jest dotknięte wadą wynikającą z niemożliwości poznania wszystkich istotnych okoliczności na których opierano opinie. Pobieżny opis wyników testów dokonany przez biegłą psycholog nie jest wystarczającym dla realizacji gwarancji prawa do obrony w procesie cywilnym. W tym zakresie Pozwany stwierdza, że wystąpiła przesłanka nieważności postępowania, o której mowa w art. 379 pkt. 5 Kodeksu postępowania cywilnego. Pobawienie strony możliwości obrony należy oceniać przez pryzmat konkretnych okoliczności sprawy i nie należy go wiązać wyłącznie z sytuacją całkowitego wyłączenia strony od udziału w postępowaniu. Zaletą pojęcia "niemożności" jest elastyczność, która pozwala na objęcie różnych stanów faktycznych. Pozbawienie zaś strony możliwości obrony swych praw w procesie stwarza sytuację, w której sąd nie powinien w ogóle przystępować do ostatecznego merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy.

[19] Zaniechanie ujawnienia wyników testów jakim poddano Powódkę oznacza, że tylko biegłe mogły dokonać ich interpretacji. Tymczasem biegła psycholog w ustnych wyjaśnieniach stwierdziła, że możliwe są różne wykładnie otrzymanych wyników. Dlatego też nieodzownym elementem badania rzetelności opinii oraz prawidłowości wniosków było zapoznanie się z wynikami testów. (...) nie ukrywał, że po otrzymaniu takich testów zostały by przekazane

profesjonalistom dla weryfikacji i być może zostałyby opracowana inna, bardziej przebywająca tub uzasadniona interpretacja testów. Taki materiał stwarzałby realne szanse właściwego przygotowania i odniesienia do opinii biegłych sądowych.

[20] Podstawowy zarzut do opinii biegłych sądowych i potwierdzony w trakcie wysłuchania na rozprawie wyraża się w przyjęciu przez biegłe za podstawę opinii wyłącznie opisu przedstawionego przez Powódkę [informacjami uzyskanymi w czasie wywiadu oraz badań psychologicznego i psychiatrycznego powódki przeprowadzanych 12 i 26.10.2012 r.]. Od biegłych nie można było dowiedzieć się czy i w jakim zakresie uwzględniły zebrany w sprawie materiał dowodowy oraz w jaki sposób wpłynął on na wnioski opinii. Uzyskanie odpowiedzi na pytania dotyczące tej kwestii okazało się niemożliwe, a biegłe reagowały dość nerwowo - zwłaszcza lekarz psychiatra - na wszelkie próby weryfikacji opinii. Nie weryfikowano innej wersji wydarzeń, która mógłby doprowadzić do odmiennych wniosków niż te zawarte w opiniach głównej i uzupełniającej, a przecież okoliczność, że biegłe w swej opinii ustosunkowały by się do różnych możliwych sytuacji i w zależności od tego, jakie ustalenia zostaną ostatecznie dokonane przez sąd, nie stanowi wady opinii, ale jej zaletę. W konsekwencji opinii w takim kształcie - z założenia - odzwierciedlają fragment, subiektywnie przedstawionego stanu faktycznego i w taki sposób przygotowane nie mają znaczenia dla sprawy.

[21] Biegłe pominęły wysiłek w gromadzeniu materiału dowodowego obrazujący relacje Powódki z przełożonym poprzestając na obrazie nakreślonym przez Powódkę. Zasadnym jest pytanie czemu służyło wieloletnie i wielogodzinne prowadzenie dowodów skoro w żaden sposób nie zostało wykorzystane przez biegłe. A przecież przeprowadzenie postępowania dowodowego służyło uzyskaniu i możliwie najpełniejszemu poznaniu rzeczywistego stanu faktycznego dotyczącego zdarzeń, które - zdaniem Powódki - miały stanowić przejawy mobbingu. Dopiero wówczas powstała możliwość weryfikacji czy owe zdarzenia można przyporządkować do sytuacji objętych definicją mobbingu zawartą w art. 943 § 2 Kodeksu pracy oraz stwierdzenie istnienia adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy owymi zdarzeniami a rozstrojem zdrowia Powódki.

[22] Biegłe sporządziły opinie abstrahując od definicji mobbingu stwierdzając, że jest to kategoria prawna, w związku z czym odpowiedź wykracza to poza zakres ich specjalności. Jest to błędne stanowisko. W art. 943 § 2 Kodeksu pracy posłużono się określeniami, które dają się zweryfikować nawet przez osobę nie będącą prawnikiem. Należą do nich takie określenia jak nękanie lub zastraszanie pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Nie są to dookreślenia, którym prawo pracy nadaje szczególne znaczenie, odmienne od powszechnie używanego. Ponadto, wiadomym było, że opinia ma służyć zweryfikowaniu roszczenia Powódki. Stąd koniecznym było wskazanie celu opinii i dążenie do uzyskania dowodu przydatnego ze względu na przedmiot procesu. Stwierdzenie, że przy sporządzeniu opinii biegłe nie uwzględniły definicji mobbingu czyni taki dowód nieprzydatnym bo oderwanym od istoty sporu. Zresztą Sąd Okręgowy w postanowieniu dowodowym z 26.04.2012 r. wprost posłużył się pojęciem mobbingu wyznaczając zadanie dla biegłych.

[23] Sposób rozumienia powierzonego zadania przez biegłe jest sprzeczny także

z utrwalonymi i licznymi wypowiedziami Sądu Najwyższego, sądów powszechnych i literatury przedmiotu. Tytułem przykładu, w postanowieniu z 19.03.2012r. Sąd Najwyższy stwierdził: Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. W wyroku Sądu Najwyższego z 07.05.2009r. znalazł się następujący wywód: Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. /.../ Uznanie określonego zachowania za mobbing (art. 94 § 2 k.p.) nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94 § 2 k.p. W wyroku z 14.11.2008 r. Sąd Najwyższy także potwierdził powyższe reguły ujmując je w następujący sposób: Ocena, czy nastąpiło nękanie

i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszenie) 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. Jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny, tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych [podkr. własne]. Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją normy art. 1833 k.p. (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszenie) 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.

[24] Powyższe potwierdza tezę, iż weryfikacja twierdzeń Powódki powinna być dokonana w oparciu o kryteria obiektywne, po ich skonfrontowaniu z wzorcem osoby rozsądnie oceniającej i zachowującej się adekwatnie do zaistniałej sytuacji [pojęcie "ofiary rozsądnej", którym posłużono się w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 14.11.2008 r. Tym samym uzasadnione jest oczekiwanie od biegłych, że przedstawią opinię obejmującą powszechnie przyjęty sposób postępowania, właściwy dla procesu, w którym stawiany jest zarzut mobbingu. Opinia powinna także uwzględniać zagadnienia sformułowane zarówno w tezie dowodowej zamieszczonej w pkt. 9 Odpowiedzi na pozew, jak również w pkt. 3.d. do 3.m. pisma Pozwanego z 10.12.2012 r. Tymczasem biegłe stwierdziły, że nie jest możliwe opracowanie i posługiwanie się tego rodzaju wzorcem. W procesach, które zakończyły się np. ww. orzeczeniami Sądu Najwyższego było możliwe spełnienie tego warunku, tylko w tej sprawie biegłe nie mogły uczynić zadość temu obowiązkowi. To też świadczy o nieprzydatności opinii biegłych i ewidentnej potrzebie przeprowadzenia dowodu z opinii innych biegłych.

[25] Opinie biegłych psychologa i psychiatry nie odnoszą się również do reakcji

przełożonego na zachowanie Powódki. Biegłe same stwierdziły, że Powódka jest przywiązana do procedur, postępowania według szablon/wzorca - według świadków była zbyt formalistyczna - co mogło być irytujące dla współpracowników. W Uzasadnieniu Wyroku zwrócono uwagę na różne oceny postawy Powódki i p. P. Ż., a ilość ocen odpowiada ilości osób oceniających. Brak jednoznaczności wskazuje na złożoność osobowości i wynikające stąd skomplikowanie relacji interpersonalnych. Te okoliczności nie były brane pod uwagę przez biegłe. Tak samo jak pominięcie w opiniach badania źródeł konfliktu. Jeżeli bowiem było tak jak wskazują niektórzy świadkowie, że złe relacje Powódki i przełożonego rozpoczęły się od nieporozumienia pomiędzy mężem Powódki i p. P. Ż., którzy byli kolegami, a rodziny utrzymywały stosunki towarzyskie [na marginesie, Powód wypiera istnienie tego rodzaju związków] to motywy zachowania Powódki, konfrontacyjna postawa, skrywane emocje lub niechęć do przełożonego mogły zawarzyć na zachwianiu prawidłowych stosunków w pracy, a w konsekwencji stanowić początek „spirali” budowania niekorzystnych relacji. Ten aspekt, zdaniem Pozwanego, ma znaczenie dla sformułowania oceny obydwu stron konfliktu, a nie tylko subiektywnych doznań i rzekomego wyrządzenia krzywdy Powódce.

[26] Pozwany absolutnie nie podziela zapatrywania Sądu jakoby Powódce została

wyrządzona jakakolwiek krzywda podlegająca rekompensowaniu w postaci zadośćuczynienia. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że Sąd w ogólnej sumie zadośćuczynienia uwzględnił dwie wartości: kwotę 50 000 zł z tytułem „bezpośredniego mobbingu stosowanego przez przełożonego” [s. 90 Uzasadnienia Wyroku] i kwotę 30 000 zł z tytułu „dodatkowej kwoty zadośćuczynienia” [s. 90 Uzasadnienia Wyroku]. W pierwszej kolejności należy wskazać, że powołane podstawy prawne nie są właściwe, ale można to wytłumaczyć zwykłą omyłką pisarską [powołano art. 94 §§ 1 i 2 Kodeksu pracy zamiast art. 943 §§ 1 i 2 Kodeksu pracy].

[27] Bez podstawy prawnej została uwzględniona kwota „dodatkowego” zadośćuczynienia ze wskazaniem, że jest w ten sposób realizowana funkcja represyjnej i prewencyjnej zadośćuczynienia. Przede wszystkim nie wiadomo jaki jest adekwatny związek przyczynowy [nie został on udowodniony, chociaż powinien jako okoliczność faktyczna] pomiędzy wynikającym z przepisu art. 94 § 1 Kodeksu pracy nakazem przeciwdziałania mobbingowi a doznany przez Powódkę rozstrojem zdrowia. Równie dobrze każdy z pozostałych pracowników Inspektoratu w K., a może i Spółki, mógłby rościć pretensje o zasądzenie zadośćuczynienia ponieważ Sąd uznał, że wobec Powódki stosowano mobbing. Posłużono się tutaj sytuacją teoretyczną aby uwypuklić rażąco niewłaściwą wykładnię przepisów. Koncepcja, którą posłużył się Sąd w tym przypadku jest odosobniona i jak do tej pory nie znaleziono potwierdzenia takiego toku rozumowania w orzecznictwie i literaturze przedmiotu. Przecież art. 94 § 1 Kodeksu pracy zawiera tylko wymagany od pracodawcy wzorec zachowania, ale nie jest samodzielną podstawą odpowiedzialności. Dopiero zaistnienie przesłanek wskazanych w § 2 tego artykułu daje podstawę zasądzenia zadośćuczynienia a nie sam brak przeciwdziałania mobbingowi.

[28] Zasądzając kwotę 50 000 zł z tytułu doznanego przez Powódkę rozstroju zdrowia Sąd wskazał na charakter i stopień krzywd doznanych przez Powódkę w sferze emocjonalnej, zdrowotnej, wyobcowania ze środowiska pracowniczego, rzutowanie doznanego stresu choroby na sferę prywatną i wypełnienie roli matki i żony. Przywołane tutaj wyrażenia nie mają odniesienia do konkretnych przypadków i przejawów mobbingu. W Uzasadnieniu Wyroku jest mowa o incydentach, poszczególnych sytuacjach konfliktowych, a nie długotrwałym ich utrzymywaniu. Zupełnie niezrozumiałe i nie wyjaśnione w Uzasadnieniu Wyroku jest stwierdzenie, że mobbing był stosowany wobec Powódki przez 15 miesięcy, zwłaszcza jeżeli mieć na względzie, iż początek jest wskazywany przez Powódkę na 26.04.2007 r. do sierpnia 2007 r. [rozwiązanie umowy o pracę z P. Ż.], następnie od 8.01.2008 r. [powrót p. Ż. do pracy z przerwą na zwolnienie lekarskie Powódki od 9.01.2008 r.] do 19.02.2008 r. [początek zwolnienia lekarskiego Powódki, ciąży, urlopu macierzyńskiego i wypoczynkowego do 3.12.2009 r.] i od 3.12.2009 r. do 31.03.2010 r. [rozwiązanie umowy za porozumieniem]. Łącznie jest to 9 miesięcy obliczonych według danych Powódki. Nie można przecież stwierdzić, że nie świadcząc pracy Powódka doznawała rozstroju zdrowia na skutek zachowań Pracodawcy. Ponadto, Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy wyrokiem z 5.07.2013 r. oddalił apelację Powódki od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 9.10.2012 r., którym oddalono powództwo w sprawie o zapłatę odszkodowanie w związku z rzekomo nieprawidłowym wypowiedzeniem warunków pracy Powódce. Sądy nie dopatrzyły się niewłaściwego działania Pracodawcy wobec Powódki, a wydaje się, że i ten okres został zaliczony przez Sąd w niniejszej sprawie do podstawy wymiaru zadośćuczynienia. Podany przez Sąd okres poddawania Powódki mobbingowi nie ma poparcia w materiale dowodowym i już z tego względu wyliczenia są błędne. Poza tym nie wiadomo dlaczego akurat wartość wynagrodzenia Powódki [notabene zawyżona] ma być podstawą obliczenia zadośćuczynienia.

[29] Pojęcie "suma odpowiednia" użyte w art. 943 § 3 Kodeksu pracy, której może

domagać się pracownik w przypadku rozstroju zdrowia, jest pojęciem niedookreślonym. Jednocześnie wysokość ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, ale musi być "odpowiednia" w tym znaczeniu, że powinna być - przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego - utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa. Z wyroku Sądu Najwyższego z 3.02.2000 r.16 wynika, że przy ocenie "odpowiedniej sumy" należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy. Zadośćuczynienie winno więc mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne [a więc ból i inne dolegliwości], jak i psychiczne [czyli negatywne uczucia doznawane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała czy rozstroju zdrowia] już doznane, czas ich trwania, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości, a więc prognozy na przyszłość¹⁷. Mając na uwadze te okoliczności należy stwierdzić, że kwota „przyznana” Powódce jest rażąco wygórowana. Została ona ustalona na poziomie przyjmowanym dla szkód na osobie np. wypadkach komunikacyjnych, gdzie u poszkodowanych występuje trwały, nieodwracalny uszczerbek na zdrowiu, np. pozbawienie lub ograniczenie funkcjonalności, możliwości rozwoju zawodowego lub rodzinnego, itp. W tej sprawie żadne tego rodzaju okoliczności nie wystąpiły, a przynajmniej nie zostały udowodnione. Strona

Powodowa nawet nie pokusiła się o sformułowanie. W związku z tym Pozwany stwierdza, że zadośćuczynienie jest rażąco wygórowane.

[30] Zasadzając odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu Sąd wskazał na kilka możliwych podstaw prawnych w oparciu o które Powódka mogłaby domagać się świadczenia, ale nie wskazano żadnego konkretnego przepisu pozostawiając to sferze domysłów lub przypuszczeń. W rzeczywistości jest to niepoważne traktowanie Strony procesu, która ma prawo domagać się jednoznacznego określenia źródła odpowiedzialności. W tym zakresie nastąpiło naruszenie przepisu art. 328 Kodeksu postępowania cywilnego.

[31] Z zasady Pozwany kwestionuje możliwość przypisania obowiązku zapłaty odszkodowania skoro nie istniały przypadki, które można traktować jako dyskryminację.

[32] Przekroczeniem dopuszczalnych wzorców postępowania jest użycie przez Sąd sformułowania „ze strony dyrektora Inspektoratu, który przyznał jej zadanie premiowe złośliwie dopiero 6 lutego 2008 r. ” [s. 97 Uzasadnienia Wyroku]. Przypisywanie złych intencji pomimo braku oparcia w materiale dowodowym jest godzeniem w dobra osobiste pracownika. Osłabia też zaufanie do motywów rozstrzygnięcia, jeżeli Sąd powołany do oceny zachowania w oparciu o wzorce wymaganego postępowania używa tego rodzaju sformułowań.

[33] Pozwany nie podziela zapatrywania Sądu jakoby w niniejszej sprawie nie był skutecznie podniesiony zarzut rzeczy ugodzonej oraz zakaz dochodzenia roszczenia [pactum de non petendo]. Sąd rozważał jedynie pierwszą z konstrukcji prawnych, a o drugiej nie ma słowa wyjaśnienia w Uzasadnieniu Wyroku, chociaż zostało ono szeroko omówione w piśmie Pozwanego z 21.07.2010 r. Wykładnia postanowienia pkt. 8. lit. (a) Porozumienia z 31.03.2010 r. o rozwiązaniu umowy o pracę z Powódką [Porozumienie] nie uwzględnia tej okoliczności, że to Powódka domagała się wpisania zastrzeżenia, iż Porozumienie nie dotyczy spraw sądowych, a więc jednoznacznie interpretowała wymieniony zapis jako związany z rezygnacją z dalszego dochodzenia roszczeń w zamian za co uzyskała rekompensatę w postaci dodatkowych świadczeń [odprawa w wysokości 54 600 zł] nie przewidzianych w przypadku odmowy zawarcia Porozumienia [odprawa ustawowa wynosiłaby wówczas 15 750 zł] i otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy. Sąd pominął jednoznaczne zeznania świadka A. K. (3) z 26.10.2010 r. w sprawie prowadzonej pod sygn. akt VIII P 1297/09, a zwłaszcza wypowiedzi: „Pełnomocnik [Powódki - dop. własny] powiedziała pani M., że musi się zastanowić, czy korzystniejsze będzie dla niej podpisanie porozumienia, czy też rezygnacja na rzecz innych toczących się postępowań ” oraz „Moim zdaniem podpisanie przez powódkę porozumienia było równoznaczne z podjęciem przez powódkę decyzji o rzeczeniu się toczących się spraw w Sądach. W trakcie rozmowy powódka sama zasugerowała, że podpisując porozumienie zrzecze się innych roszczeń skoro treść porozumienia nie może być zmieniona. Ja powiedziałam, że to zależy od powódki czy dana oferta jest dla niej na tyle atrakcyjna, aby zrezygnować z toczących się sporów”. Dowód ten jest zgodny z zeznaniami świadka J. M., który razem z p. A. K. (3) był obecny przy zawieraniu Porozumienia. Sąd oparł się na błędnej interpretacji zeznań świadka R. S. w części dotyczącej zrzeczenia się roszczeń przez Powódkę nie uwzględniając całości wypowiedzi.

[34] Jeżeli została zawarta ugoda, a z jej treści nie wynika, że objęto nią jedynie część łączącego strony stosunku prawnego (np, tylko niektóre z roszczeń), należy przyjąć, iż strony uregulowały wszystkie elementy łączącego je stosunku. Wykonanie takiego zmodyfikowanego ugodą zobowiązania prowadzi do wygaśnięcia stosunku prawnego łączącego strony ugody. Nie mogą zatem powstać nowe roszczenia, wynikające "...z tych samych stosunków prawnych, co roszczenia już objęte ugodą", gdyż wykonanie zawartej uprzednio ugody pociąga za sobą wygaśnięcie tego stosunku prawnego".

[35] Zgodnie z art. 917 k.c. przez ugodę strony czynią sobie wzajemne ustępstwa

w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać. Istotą ugody jest więc czynienie sobie wzajemnie ustępstw w zakresie oczekiwanych rezultatów stosunku prawnego, które należy zaliczyć do przedmiotowo istotnych elementów ugody (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2002 r., I CKN 915/00, LEK nr 56895). Sam fakt poczynienia przez strony wzajemnych ustępstw stanowi zatem essentialia

negotii ugody. Rozmiar i rodzaje ustępstw -jako elementy kształtujące treść ugody, ale nie przesądzające o uznaniu danej czynności prawnej za ugodę -pozostają jedynie w gestii zainteresowanych podmiotów stosunku (accidentalia negotii). Mogą one być bardzo różne i obiektywnie rzecz biorąc nie muszą one być też jednakowo ważne. O kwalifikacji ustępstw przesądza ich porównanie do rozumienia przez każdą z nich treści stosunku prawnego i przekonanie o rodzaju oraz wielkości roszczeń z niego wynikających (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2006 r., IV CK 393/05, LEX 180811). Zasadne podniesienie zarzutu sprawy ugodzonej wywołuje skutek materialnoprawny w postaci odmowy uwzględnienia powództwa o roszczenie objęte przedmiotowym zakresem ugody zawartej w innym postępowaniu (por. wyrok SN z 25 lutego 1998 r., II CKN 618/98, OSNC rok 1998, poz. 166). W wyniku zawarcia ugody sądowej strony załatwiają bowiem sporną między nimi sprawę, likwidując w ten sposób spór i regulując łączący je stosunek prawny. Wykonanie zaś ugody prowadzi do wygaśnięcia tego stosunku prawnego".

[36] Pozwany jednoznacznie stwierdza, iż pkt. 8 (b) Porozumienia jest oświadczeniem woli. Strona powodowa dobrowolnie - o czym ewidentnie świadczy brzmienie pkt. 8 (c) -oświadczyła, iż nie ma i mieć nie będzie roszczeń wobec Pracodawcy w związku ze stosunkiem pracy. Wymaga podkreślenia, iż w tym punkcie Porozumienia wyróżniono dwie kategorie prawne tj. stosunek pracy, jako taki oraz samą czynność w postaci rozwiązania umowy. W ocenie (...) pierwszy fragment omawianego tutaj zapisu odnosi się do zdarzeń, jakie wystąpiły przed datą dokonania tej czynności prawnej. Obydwie strony były świadome istnienia stosunku pracy oraz prowadzonych na jego tle sporów, w tym przede wszystkim sądowych. W aktach osobowych powódki przecież znajduje się oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy złożone 3.12.2009 r. Ponadto, p. J. M., który był przedstawicielem Pracodawcy w momencie uzgadniania sposobu zakończenia stosunku pracy, był świadkiem w procesie, jaki powódka wytoczyła Pozwanemu przed Sądem Okręgowym w Warszawie, Wydział XXI Pracy, a obecnie prowadzonym przez tutejszy Sąd Okręgowy. Wiadomym więc było, a przynajmniej przy dołożeniu należytej staranności można było ustalić, jaki jest rzeczywisty stan rzeczy pomiędzy Stronami. W tym aspekcie rzeczywiście omawiany tutaj zapis Porozumienia stanowi potwierdzenie stanu wiedzy Stron. Nie oznacza to jednak, że wyczerpuje całość zagadnienia i można mu przypisać jedynie charakter oświadczenia wiedzy, a nie oświadczenia woli. Nie istnieją prawne przeszkody, aby Powódka w ten sposób wyraziła swoje nastawienie do prowadzonych sporów sądowych, a z tej perspektywy ów fragment porozumienia wywołuje skutki prawne. W ocenie Pozwanego rozumowanie strony Powodowej byłoby uprawnione tylko przy założeniu, że roszczenia jakich Powódka dochodzi w obydwu postępowaniach sądowych są niesporne i rzeczywiście jej przysługują. Taki założenie jest pozbawione podstaw. Dopuszczalne jest przy tym takie wnioskowanie, iż przedstawienie Powódce porozumienia było formą ostatecznego zlikwidowania sporów sądowych i zakończenia wszelkich nierozstrzygniętych do tej pory kwestii. Dlatego też uprawnione jest twierdzenie, iż w tej części mamy przede wszystkim do czynienia z oświadczeniem woli tj. czynnością prawną.

[37] Pozwany w niniejszym piśmie przedstawi również własne zapatrywanie dotyczące charakteru prawnego postanowienia pkt. 8 (b) Porozumienia. Strona Powodowa ocenia to postanowienie w kategoriach zrzeczenia roszczenia, jednakże taka kwalifikacja nie jest prawidłowa i nie odpowiada intencjom. Oświadczenie z którego wynika, iż Powódka nie będzie składała odwołań ani nie podejmie czynności prawnych przeciw Pracodawcy stanowi konstrukcję określaną w literaturze przedmiotu i orzecznictwie jako pactum de non petendo. Jest to umowa mocą, której wierzyciel zobowiązuje się nie dochodzić od dłużnika świadczenia. Taka umowa nie prowadzi do wygaśnięcia zobowiązania, lecz jedynie zakazuje wierzycielowi dochodzenia roszczenia w określony sposób lub w określonym czasie lub nawet w ogóle. Dlatego też, gdyby dłużnik mimo takiej umowy po prostu spełnił świadczenie, to nie będzie ono miało charakteru świadczenia nienależnego (art. 410 kc), tak jak to ma miejsce w razie zwolnienia z długu [tak Tadeusz Wiśniewski [w:] Komentarz do kc, księga trzecia Zobowiązania pod red. Gerarda Bieńka, Wydawnictwo Prawnicze Warszawa 2001, tom 1, komentarz do art. 508]. Kwestia dopuszczalności zastosowania tej konstrukcji prawnej w ramach stosunków pracy była także przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. Przy uwzględnieniu tego zarzutu został wydany w dniu 16.10.2009 r. wyrok SN. W tymże procesie Pozwana wywiodła, że w ustawowym zakazie zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia (art. 84 kp) nie mieści się zakaz zawierania tzw. pactum de non petendo, czyli umowy, w której pracownik zobowiązuje się nie dochodzić w przyszłości swych wierzytelności na drodze sądowej od pracodawcy, w szczególności zaś, gdy taka umowa zostaje zamieszczona w treści zawartego przez strony porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Strona pozwana prezentuje stanowisko, że powód nie zrzekł się

prawa do wynagrodzenia za pracę, a (jedynie) zobowiązał się, iż nie będzie dochodził w przyszłości żadnych roszczeń związanych ze stosunkiem pracy. Jej zdaniem, takie zobowiązanie (*pactum de non petendo*) jest zgodne z prawem (nie narusza art. 84 k.p.), co powinno prowadzić do oddalenia powództwa. Konstrukcja *pactum de non petendo* jest znana w piśmiennictwie prawniczym, w którym nie ma sporu, że tego rodzaju zobowiązanie jest dopuszczalne w ramach swobody umów (por. M. Pyziak - Szafnicka (w:) System Prawa Prywatnego, Tom 6, Prawo zobowiązań - część ogólna, Rozdział VIII. Wygaśnięcie zobowiązań, pod red. A. Olejniczaka, Warszawa 2009, s. 1219 i wskazana tam literatura). Pomijając sporny problem skutku takiego, ważnie podjętego zobowiązania, nie może jednak budzić zastrzeżeń pogląd, że w niektórych przypadkach umowa, w której wierzyciel zobowiązuje się do niedochodzenia wierzytelności gwarantowanej ustawowo, może stać w sprzeczności z celem takiej regulacji i z tego powodu powinna być uznana za nieważną w myśl art. 58 § 1 k.c. (por. J. Kuropatwiński: Odsetki „stymulacyjne” wynikające z ustawy o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, Prawo Spółek 2004 nr 7-8, s. 60). Oznacza to, że skoro nieważne jest zrzeczenie się przez pracownika prawa do wynagrodzenia za pracę, to również nieważne jest zobowiązanie się przez pracownika, że w przyszłości nie będzie dochodził od pracodawcy zapłaty tego wynagrodzenia. Tego rodzaju *pactum de non petendo* stanowiłoby bowiem obejście bezwzględnego zakazu zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 i 84 k.p.). Z tego orzeczenia wynika, iż dopuszczalne jest zastosowanie tego rodzaju konstrukcji prawnej w ramach stosunków pracy pod warunkiem, że nie będzie ona naruszała zakazów ustawowych [tutaj przepisów wykluczających możliwość zrzeczenia roszczeń].

[38] W niniejszej sprawie żadne normy prawne o charakterze *ius cogens* nie zostały naruszone. Istnieją więc przesłanki by przyjąć dopuszczalność i skuteczność takiego zobowiązania umownego. W tym stanie rzeczy strona Pozwana twierdzi, że Powódka dobrowolnie wyzbyła się uprawnienia do dochodzenia roszczenia, a więc elementu który w ramach stosunków cywilno - prawnych jest określany mianem zaskarżalności. W ten sposób potencjalne roszczenie Powódki ma cechy zbliżone do zobowiązania naturalnego. Takie zobowiązania nie mogą być dochodzone przed sądem, a w razie wytoczenia lub prowadzenia procesu powództwo podlega oddaleniu.

[39] Strona Powodowa na rozprawie jaka odbyła się przed Sądem Rejonowym w Warszawie, Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [VIII P 1297/09] oświadczyła, że uchyła się od skutków prawnych porozumienia z 31.03.2010 r. w zakresie jego pkt. 8 (a) i (b). W aktualnym stanie sprawy pozwany twierdzi, że oświadczenie strony powodowej o uchyleniu od skutków prawnych porozumienia z 31.03.2010 r. jest bezskuteczne. Strona Powodowa uchyła się od niektórych tylko postanowień Porozumienia będącego jedną czynnością prawną, której elementy są powiązane. W tym przypadku Pozwany powołuje się m. in. na pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uchwale z 24.09.2004 r. : Pracownik, który zawarł z pracodawcą porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę za odszkodowaniem, nie może na podstawie art. 88 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. uchylić się od skutków prawnych oświadczenia woli jedynie w części dotyczącej wysokości odszkodowania. Mając na uwadze powyższe Pozwany stwierdza, że oświadczenie Powódki o uchyleniu od skutków niektórych tylko punktów Porozumienia z 31 marca 2010 r. jest nieskuteczne. Jeżeli Powódka zamierza uchylić się od skutków to tylko od całej czynności prawnej oraz zwrócić świadczenie, jakie jej wypłacono w ramach wykonania Porozumienia.

[40] W świetle opisanych wyżej okoliczności sprawy Pozwany podnosi, iż zachowanie strony Powodowej, szczególnie zaś stanowisko zaprezentowane na rozprawie 17.06.2010 r. stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego. Zawieranie Porozumienia na mocy którego strony zgodnie zmiarają do uregulowania skutków prawnych, a następnie składanie oświadczeń o uchyleniu od niektórych tylko postanowień tego Porozumienia narusza zasady uczciwości, lojalności wobec kontrahenta oraz pewności obrotu. Ważne dla sprawy jest to, że Powódka zamierza jednostronnie ukształtować stosunek prawny jedynie w taki sposób, aby zachować/uzyskać maksymalnie jak największe korzyści. Dotyczy to również dochodzenia roszczenia o odszkodowania w niniejszym procesie w sytuacji gdy oświadczenie o wypowiedzenia warunków wynagrodzenia utraciło moc. Z tych przyczyn Pozwany sformułował zarzut działania przez Powódkę z naruszeniem zasad współzycia społecznego -art. 8 Kodeksu pracy.

[41] Pozwany kwestionuje też przesłanki, które przyjęto dla nieobciążania Powódki kosztami procesu. Nie wiadomo jakiego rodzaju sytuacja materialna i rodzinna Powódki wpłynęła na decyzję Sądu. W aktach sprawy brak materiałów które dotyczyłyby tej kwestii. Dysproporcja pomiędzy wysokości dochodzonego i zasądzonego roszczenia w pełni

uzasadnia nakazanie ponoszenia kosztów procesu. Tutaj Sąd nie uwzględnił funkcji represyjnej - jak przy ustalaniu zadośćuczynienia za mobbing - dla powstrzymania od nieuzasadnionego zgłaszania roszczeń. Nakład pracy, czas trwania procesu, wydatki poniesione na obronę są niewspółmiernie wysokie i nawet w minimalnym zakresie Sąd nie zdecydował się na ich zrehabilitowanie.

Z tych przyczyn wniósł jak na wstępie.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny wskazuje, że Sąd Okręgowy wydając zaskarżony wyrok wyjaśnił wszystkie okoliczności istotne dla meritum sprawy, przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i wydał trafne, odpowiadające prawu, rozstrzygnięcie. Sąd Apelacyjny przyjął ustalenia faktyczne poczynione w pierwszej instancji za własne, w konsekwencji czego nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., sygn. II UKN 61/97, opubl. w OSNAP z 1998 nr 3, poz. 104, z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAP z 1998 nr 24, poz. 776). Rozpoznając sprawę Sąd Okręgowy nie naruszył również tak norm prawa materialnego, jak i zasad postępowania, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji. Zaskarżone rozstrzygnięcie jest trafne i tym samym nie ma podstaw do jego zmiany.

Należy podkreślić, że w niniejszej sprawie meritum sporu sprowadzało się do oceny zasadności

1. roszczenia powódki o zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę (art. 94⁽³⁾ § 3 k.p.) w związku z twierdzeniem o doznanym uszczerbku na zdrowiu a pozostającym w związku przyczynowym ze stosowanym wobec niej przez P. Ż. mobbingu,
2. roszczenia odszkodowawczego z uwagi na naruszenie w stosunku do powódki zasady równego traktowania w zatrudnieniu, choćby poprzez nie umieszczenie powódki w rezerwie kadrowej.

Wyłącznie w tym zatem kontekście należało poczynić w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne, niezbędne dla wyjaśnienia istotnych okoliczności. Pozostałe natomiast fakty, indyferentne dla meritum sprawy, jako nie mające wpływu na sedno sprawy, nie mogły również podważyć prawidłowych ustaleń faktycznych, ani samego rozstrzygnięcia, nawet, gdy zostały one wyeksponowane w treści apelacji i zarzutach apelacyjnych. Sąd Apelacyjny podziela przy tym pogląd prawny wyrażony przez Sąd Najwyższy, iż sąd drugiej instancji jest obowiązany zamieścić w swoim uzasadnieniu takie elementy, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznania są potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy, ale nie ma zarazem 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 nr 1169841, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1998 r., sygn. II UKN 282/98, opubl. w OSNP 1999/23/758, lex nr 38240).

Przed przejściem zatem do meritum sprawy należy wyjaśnić, iż Sąd Apelacyjny miał na uwadze twierdzenia i zarzuty apelacyjne, zgłoszone przez pozwaną, lecz tylko część z nich dotyczyła istoty sprawy. W szczególności poza istotą sporu pozostawała kwestia istnienia relacji pozazawodowych między mężem M. M. i jej przełożonym P. Ż., które rzekomo były przyczyną „sporów” i „nieporozumień” między powódką, a jej przełożonym (zob.: pkt 1 ppkt a zarzutów apelacyjnych). W całym zgromadzonym materiale nie potwierdziły się bowiem głoszone twierdzenia pozwanej, jakoby to powódka „przenosiła” bliżej nieokreślone spory na grunt zawodowy, a zatem aby to ona stanowiła samoistną przyczynę stosowanego wobec niej mobbingu. Należy przy tym zauważyć, iż świadek P. F. zeznał, że słyszał jedynie o plotce o istniejącym konflikcie między mężem powódki, a dyrektorem (k.1280, t. VII). Abstrahując od kwestii niezasadnego obciążania ofiary mobbingu odpowiedzialnością za skierowane przeciwko niej zachowania mobbera, należy podkreślić, iż nawet hipotetycznie niewłaściwe postępowanie powódki nie usprawiedliwia bezprawnych zachowań mobbera, ani tym bardziej pasywnej postawy pracodawcy, zobowiązanego do przeciwdziałania zjawisku

mobbingu. Z prawidłowo poczynionych ustaleń faktycznych w sprawie wynika jednak, że to P. Ż. był osobą, która prezentowała niewłaściwe postawy oraz zachowania, nie tylko zresztą wobec powódki, czym de facto naruszał również obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego, przewidziany w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Należy podkreślić, iż wbrew zarzutom apelacji, Sąd Okręgowy nie czynił ustaleń w sposób wybiórczy i nie powoływał jedynie tych fragmentów zeznań, czy pozostałych dowodów, które są korzystne dla powódki. Tak sformułowany zarzut był tym bardziej bezpodstawny, że pozwany myli okoliczności istotne w sprawie od okoliczności nieistotnych z punktu widzenia zgłoszonych roszczeń, wywodząc twierdzenie o braku przedstawienia na szerszą skalę relacji interpersonalnych panujących między wszystkimi pracownikami w całym Inspektoracie, czy Oddziale. Tymczasem, powództwo nie dotyczyło oceny tych relacji, a konkretnie nierównego traktowania i mobbingowania jednej tylko osoby, tj. powódki. Pozwana nie dostrzega przy tym, iż w innym procesie sądowym w sposób jednoznaczny i stanowczy przyznała, iż P. Ż. niewłaściwie zarządzał Inspektoratem w K. oraz podległymi mu pracownikami („personelem”), a w szczególności wytwarzał złą atmosferę pracy, zaostczał konflikty, upokarzał pracowników, co było zresztą powodem podjęcia przez pozwaną decyzji o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Pozwana dodatkowo uzasadniła wypowiedzenie umowy tym, że P. Ż. był osobą konfliktową, apodyktyczną, która używała wobec pracowników określeń upokarzających, pozbawionych szacunku, godzących w ich poczucie wartości (zob. odpowiedź na pozew na k. 12 akt sprawy o sygn. IV P 74/07). Występujący w sprawie IV P 74/07 świadkowie M. W. (poprzedniczka powódki na stanowisku Naczelnika Wydziału (...)) i M. M. obszernie opisywały zachowania P. Ż., potwierdzające zaprezentowane w tamtym procesie stanowisko (...) SA (k. 90,91 92, 93, akt IV P 74/07). Zeznania tych świadków, nota bene wskazanych przez samą (...) SA, zostały trafnie wykorzystane w niniejszym procesie, gdyż z jednej strony pozwoliły na zrozumienie istniejących stosunków w zakładzie pracy, a z drugiej dały podstawę do dalszej weryfikacji pozostałych dowodów, w szczególności z zeznań innych świadków, w konsekwencji potwierdzając, że P. Ż. był osobą nerwową, o usposobieniu cholerycznym, wielokrotnie nie panował nie tylko nad własnymi emocjami („zrobił się czerwony”), ale również językiem ciała (po wypowiedzeniu wyzwisk zaczął „chodzić po pokoju” i „machać rękoma”) oraz słowami wypowiedzianymi pod adresem poszczególnych pracowników i samej powódki, powszechnie uznawanymi za obraźliwe, grubiańskie, dyskredytujące, czym zresztą tworzył bardzo negatywną atmosferę w podległym mu zakładzie pracy. Nie były to przypadki odosobnione, czy incydentalne, lecz typowe w codziennym funkcjonowaniu Inspektoratu, co najmniej tolerowane przez pozostałych przełożonych (k. 91 akt IV P 74/07). Także zeznania wskazanych przez sąd pierwszej instancji świadków potwierdziły, że powódka była obrażana w związku ze zgłaszanymi przez nią uwagami co do prawidłowości funkcjonowania jednostki. Ustosunkowując się do szeregu pozostałych zarzutów apelacji, należy podnieść, iż na gruncie ustaleń faktycznych co do istoty sporu, indyferentne jest ustalenie, kto jeszcze był zobowiązany do „flagowania polis” (pkt 10 zarzutów apelacyjnych), choć oczywiście kwestia „flagowania umów ubezpieczeniowych” także przez agentów była przedmiotem zainteresowania powódki i jej interwencji u J. M., czy sformułowane w pkt 6 zarzutów apelacyjnych twierdzenie pozwanej, że została „zmuszona” do powierzenia powódce stanowiska Naczelnika Wydziału (...), z których to zarzutów drugi jest o tyle niezrozumiały, że w stosunku pracy pracodawca ma co najmniej równorzędną pozycję pracownikiem, jeśli faktycznie nie silniejszą, i nie można go zmusić do awansowania danego pracownika, zaś powódce faktycznie zaproponowano to stanowisko z uwagi na wyniki testów kompetencyjnych, potwierdzające kwalifikacje powódki. Również twierdzenie o tym, że powódka nie podzielała poglądów przełożonego P. Ż., czym naruszyła podstawowy obowiązek podporządkowania pracodawcy, zawarte w pkt 1 ppkt d. zarzutów apelacyjnych, jest chybiony, gdyż pracownik nie ma obowiązku dzielenia światopoglądu swojego przełożonego, a jedynie winien należycie, prawidłowo, terminowo wykonywać nałożone nań obowiązki, w tym pleceni o charakterze pracowniczym, co więcej, taki zarzut można uznać za sprzeczny ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa pracy oraz zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Skoro zresztą pozwana upatruje przyczyn mobbingu w postawie powódki, która nie podzielała zachowań, czy poglądów jej przełożonego, to wydaje się, że pozwana nie dostrzegła właściwej istoty stosunku pracy, który choć charakteryzuje się podporządkowaniem (podległością), to jednak nie oznacza tożsamości czy zbieżności poglądów oraz zapatrywań podwładnych z przełożonymi, przy bezsprzecznie oczywistym celem umowy jakim jest dobrowolne świadczenie określonej pracy za godziwym wynagrodzeniem. Za trafny należało jednak uznać zarzut apelacji przeprowadzenia dowodu z akt sprawy IV P 13/08 (III APa 4/10), gdyż nie stanowią dowodu akta, lecz zgromadzone w nich przykładowo dowody z dokumentów, czy zeznania świadków. Uchybienie tego rodzaju nie miało wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia, gdyż Sąd pierwszej instancji odtwarzając stan faktyczny w niniejszej sprawie niewątpliwie posiłkował

się zeznaniami M. W. (k.89 i nast. akt IV 74/07, a nie omyłkowo wskazanych akt IV P 13/08) co do stosunków tego świadka z jej przełożonym, oraz zeznaniami M. M. w zakresie stwierdzenia przez P. Ż. odnośnie M. W. , iż „wyrwał chwastą” (k.93 akt IV P 74/07), a zatem okoliczności dość istotne, ale nie rzutujące bezpośrednio na sytuację samej powódki. Powołanie się na stronie 10 uzasadnienia wyroku na akta o sygn. IV P 13/08, w kontekście ustalonych w oparciu o nie okoliczności, również nie miało wpływu na trafność rozstrzygnięcia, tym bardziej, że nie były one przedmiotem istoty sporu, a dotyczyły okoliczności związanych z zatrudnieniem powódki na stanowisko Naczelnika Wydziału(...), znajdujące częściowo potwierdzenie w samych aktach osobowych powódki, ale też w zeznaniach świadka J. M. (k. 895-896, t. IV, k. 955-956, t. V akt). Niezasadne były również zarzuty co do błędnego ustalenia stanu faktycznego w zakresie złożonych przez świadków zeznań, z tym, że stanowisko świadka P. Ż., jako osoby, której sprawa dotyczy bezpośrednio, zostały prawidłowo poddane wnikliwej ocenie. Co do zeznań M. P., który podał, że stosunki pracy były nieakceptowane (na początku strony 11 uzasadnienia wyroku), to świadek ten posiadał taką wiedzę w oparciu o informacje pochodzące od innych pracowników Inspektoratu i okoliczność ta wynika wprost z treści uzasadnienia wyroku. O relacjach panujących między powódką a P. Ż. można dowiedzieć się dodatkowo z treści e-mail, których pozwana nie kwestionuje w apelacji. Z zeznań świadka L. M. wynika tylko tyle, że nie w jej ocenie stosunek dyrektora do powódki był prawidłowy (k.1275 akt), co jest o tyle zrozumiałe, że nie dostrzegła ona innych zachowań, czy relacji i świadek przyznała wprost na wstępie zeznań, że kto inny był jej bezpośrednim przełożonym i tak naprawdę nic nie jest jej wiadome w sprawie. Świadek J. C. o konflikcie powódki z dyrektorem dowiedziała się od samej powódki, gdyż dyrektor jej obecności nie demonstrował niewłaściwych zachowań (k.1276-1277). Świadek M. K. (2) również niewiele nowego wniosła do sprawy, ale dodała, że pracownicy mieli rzadki kontakt z dyrektorem, co można tłumaczyć zarówno wyjaśnieniem innego świadka, że pracownicy bali się dyrektora, ale też mogło wynikać z obowiązującej organizacji pracy i panującej hierarchizacji w jednostce, na czele której stał dyrektor, który mając inne zadania, nie utrzymywał kontaktu ze wszystkimi pracownikami. Ze zeznań świadka M. L. , pracującej w sekretariacie dyrektora, wynika, że nie mogła być obecna przy rozmowach między dyrektorem a powódką, gdyż nie uczestniczyła w rozmowach, które były prowadzone w gabinecie dyrektora za zamkniętymi drzwiami (k.1463-1465). Słusznie jedynie apelujący wskazał na zeznania świadka J. J. z k. 1626, t. IX, lecz nie wnosili one nic istotnego do sprawy i nie jest jasne, jaka to okoliczność miała być ustalona w oparciu o ten dowód. Z zeznań tego świadka wynika jednak, że nie miała ona zastrzeżeń do postawy, czy zachowania dyrektora, który w jej ocenie był grzeczny, jak również nie zauważyła, aby tworzył w pracy złą atmosferę lub gorzej traktował powódkę. Świadek nie była obecna podczas rozmów dyrektora z powódką w jego gabinecie, ani też nie była adresatem jego e-mail do powódki. Z zeznań świadka można natomiast wywieść wniosek, że świadek była negatywnie nastawiona do powódki, m.in. za brak słów przywitania (powódka pierwsza nie mówiła do świadka „Dzień dobry”), w ocenie świadka za traktowanie przez powódkę z góry, za wysłanie przez powódkę e-mail z uwagą, że polisy są rozliczane zbyt późno, zamiast rozliczenia do godz. 14-iej. Niezależnie jednak od stosunku J. J. do stron, czy ośmiomiesięcznej nieobecności świadka w pracy, należy podnieść, iż nie była ona obecna przy zdarzeniach opisywanych przez powódkę, a dotyczących meritum sprawy. Należy podkreślić, że z treści zeznań świadków wynika, że powódka nie informowała swoich podwładnych, ani osób postronnych, np. świadka J. J., o istniejących, zmienionych relacjach z dyrektorem, lecz szukała pomocy u przełożonych, a konkretnie u dyrektora M., który dalej przekazywał informacje o atmosferze w Inspektoracie w K.. Jednoznaczne natomiast było stanowisko P. Ż., który zaprzeczył twierdzeniom powódki i w swoich zeznaniach okazał poczucie skrzywdzenia. Zdaniem świadka, po tym jak wypowiedziano mu umowę o pracę, powódka na rozprawie sądowej szkalowała go i nie wie dlaczego tak się stało (k.1743-1747). Dodatkowo należy wskazać, że ze złożonych w sprawie zeznań licznych świadków wynika, że powódka nie obnosiła się i nie żaliła postronnym pracownikom, choć była widziana jak zapłakana wychodziła z gabinetu dyrektora, i wspominała kilku współpracownikom, o złych relacjach z dyrektorem. Szukała pomocy u przełożonego nad dyrektorem Inspektoratu, tj. u J. M., a z zeznań B. Z. wynika również, że zwróciła się także do niego, z racji przynależności do związku zawodowego. Zeznania świadków B. Z. i A. C. potwierdzają obraz fatalnych relacji interpersonalnych, o jakich zeznawali świadkowie, w tym B. I. (1475), czy M. W. (k.1467-1472). Wymowne w swej treści były również zeznania świadka R. S. (k.1484, t. VIII). Także świadek Również z wiarygodnych zeznań M. P., dyrektora Oddziału w S., wynika, że to właśnie z powodu m.in. atmosfery panującej w Inspektoracie w K. i sposobu, w jaki P. Ż. współpracował ze swoimi podwładnymi, został on w końcu zwolniony z pracy. Zeznania tego świadka znajdują potwierdzenie w fakcie wypowiedzenia umowy o pracę, pisemnym uzasadnieniu tego wypowiedzenia, a także znalazły odzwierciedlenie w sprawie sądowej o sygn. IV P 74/07, o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

Sąd Apelacyjny podzielając trafność ustaleń faktycznych, poczynionych przez Sąd Okręgowy, nie widział potrzeby ich powielania. Nie ulega wątpliwości, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania powódki w zatrudnieniu, jak również mobbingowania powódki w rozumieniu art. 94⁽³⁾ § 2 i § 3 k.p., co skutkowało obiektywnym pogorszeniem stanu jej zdrowia szczegółowo opisanym i zdiagnozowanym z powiązaniem przyczynowym z zachowaniem P. Ż., w pełnych i wiarygodnych opiniach biegłych specjalistów, niezasadnie zresztą podważanych przez pozwaną.

Reasumując tę część rozważań, zarzuty apelacji dotyczące błędnego ustalenia stanu faktycznego, błędnej oceny dowodów, w szczególności zeznań świadków, okazały się bezzasadne. Sąd Apelacyjny podzielił prezentowane w judykaturze Sądu Najwyższego stanowisko, że każdy sąd w ramach swobodnej oceny dowodów, wyznaczonych wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, obowiązany jest w sposób bezstronny, racjonalny

i wszechstronny rozważyć materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważyć ich moc oraz wiarygodność, odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok SN z 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655). Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają zatem

w szczególności: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych (zgodnych z zasadami logicznego rozumowania), ramy proceduralne (ocena dowodów musi respektować pewne warunki określone przez prawo procesowe, w szczególności art. 227-234 k.p.c.), wreszcie poziom świadomości prawnej sędziego oraz dominujące poglądy na sądowe stosowanie prawa. Przy ocenie mocy i wiarygodności dowodów sąd bierze pod rozwagę nie tylko "materiał dowodowy", ale także wyjaśnienia informacyjne stron, oświadczenia, zarzuty przez nie zgłaszane, zachowanie się stron podczas procesu przejawiające się na przykład w odmowie lub utrudnieniach w przeprowadzeniu dowodów, itp., stanowiące "zebrany materiał" w rozumieniu art. 233 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.06.1999 roku, sygn. II UKN 685/98, opubl. w OSNP 2000r., Nr 17, poz. 655, LEX nr 41437, z dnia 24.03.1999r., sygn. I PKN 632/98, opubl. w OSNP 2000r., Nr 10, poz. 382, LEX nr 39960). Zarzucenie w jakiegokolwiek sprawie naruszenia zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać tylko na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego. Skutecznym jest bowiem takie podważenie podstaw tej oceny, aby wykazać że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to taka ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Należy wskazać, iż tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w powiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.09.2002r., sygn. II CKN 817/00, LEX nr 56906). Uwzględniając w niniejszej sprawie wcześniej poczynione uwagi, Sąd Apelacyjny doszedł do przekonania, iż Sąd Okręgowy zrealizował powyżej wskazane normy obowiązujące przy oceny przeprowadzonego na rozprawie materiału dowodowego, logicznie oraz zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego uzasadniając wywiedzione wnioski prawne.

Odnosząc się do zarzutu dotyczącego dowodu z nagrania to jak wskazał Sąd Okręgowy nagranie zostało poddane ocenie biegłych z zakresu informatyki i fonoskopii. Sąd Apelacyjny w całej rozciągłości podziela ustalenie, że biegły z zakresu fonoskopii dokonał badania nagrania we właściwych warunkach, we właściwy profesjonalny sposób. Słuszność wniosków tego biegłego została podzielona przez powódkę, a w szczególności przez świadka J. M., który kategorycznie zaprzeczył, aby wiedział o nagraniu, a tym bardziej aby go współtworzył i był jego „reżyserem”. Swoją słuszną konstatację co do uznania opinii biegłego S. jako dowód bezwartościowy, nieweryfikowalny Sąd oparł na ustaleniu, że biegły ten przyjął, że rozmowa była „reżyserowana” i dopatrył się rzekomego romansu między uczestnikami rozmowy, co nie znalazło potwierdzenia, a wręcz zostało wykluczone jako nieuprawnione. Opinii biegłego, który posłużył się niewłaściwymi, niefachowymi metodami nie sposób weryfikować z opinią profesjonalną biegłego właściwej specjalizacji bowiem przedłużyło by to jedynie postępowanie. Ponadto podkreślenia wymaga, że w trakcie postępowania przed Sądem Okręgowym pozwany nie zdołał obalić słusznych ustaleń biegłego z zakresu

fonoskopii, wykazując sprzeczność jego opinii czy też dobór niewłaściwych metod weryfikacji nagrania. Podniesiony zarzut apelującego zarzut jakoby Sąd odstępując od przeprowadzenia konfrontacji biegłych, uczynił to z obawy przed ujawnieniem przesłanek zmuszających do zakwestionowania rzetelności opinii biegłej i wiarygodności dowodów zaferowanych przez powódkę jest nieuprawniony. Uznanie przez Sąd przydatności opinii biegłego nie jest możliwe jedynie po skonfrontowaniu wszystkich biegłych. Zdaniem Sądu Apelacyjnego słusznym jest założenie, że skoro opinia biegłego z zakresu informatyki zawiera nieuprawnione twierdzenia i braki, które Sąd Okręgowy wskazuje i się do niech odnosi to może poprzestać na tej opinii i oprzeć na niej swoje rozstrzygnięcie. Podkreślenia wymaga również to, że nagranie nie jest jedynym dowodem w sprawie. Zarejestrowane na nim treści były również wskazywane przez świadków przesłuchanych w sprawie, zaś wnioski opinii biegłego S. nie znalazły jakiegokolwiek potwierdzenia w osobowych źródłach dowodowych.

W przedmiotowej sprawie również poddana została krytyce apelującego opinia biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii. Wbrew twierdzeniu apelującego, za Sądem Okręgowym należy wskazać, że opinie te są wyczerpujące, fachowe i miarodajne. Prezentowane w apelacji zarzuty nie zawierają takich treści które mogłyby leć u podstaw uznania opinii za nieprzydatne. Apelujący poza polemiką z ustaleniami biegłych nie naprowadził dowodów przeciwnych, nie przedłożył innej opinii która świadczyła by o braku profesjonalizmu biegłych. Bezsprzeczne jest, że powódka została poddana specjalistycznym testom, których cel i wyniki zostały szczegółowo omówione przez biegłą. Jak słuszenie wskazał Sąd Okręgowy opinie te są zbieżne z dokumentacją lekarską znajdującą się w aktach sprawy. Biegli przedstawili swoje opinie w sposób rzeczowy, odnieśli się do zarzutów pozwanego, w tym również dotyczących metod i testów którymi posługiwali się w toku badania. Zarzut apelującego niedołączenia do akt sprawy wyników testów, kwestionariuszy Przymiotnikowej Skali Nastrojów nie zasługuje na aprobatę, gdyż cel i wyniki zostały szczegółowo przez biegłą omówione. Jak wskazał Sąd Okręgowy opinie są wyczerpujące, miarodajne i wyjaśniają wszystkie istotne kwestie.

Należy wskazać, że chybionym okazał się zarzut pozbawienia pozwanej prawa do obrony, tym bardziej, że ostatecznie, choć po wystosowaniu monitu w e-mail z dnia 1.07.2013r. (k.2408) otrzymała zawnioskowane w piśmie z dnia 2.05.2013r. protokoły (k.2346, t. XII i (k.2410 akt, t. XIII), co miało miejsce w dniu 5.07.2013r. (k. 2414, tom XIII) i tym samym mogła swobodnie zapoznać się z nimi w terminie otwartym do wywiedzenia apelacji, tj. do dnia 15.07.2013r.

Pozwana nie została również pozbawiona obrony swoich praw poprzez rzekomo niezasadne oddalenia jej wniosków dowodowych, które w intencji pozwanej miały podważyć opinie biegłych sądowych, a faktycznie zmierzały jedynie do przewlekłości postępowania. Sąd Okręgowy obszernie wyjaśnił powody oddalenia wniosków dowodowych, w tym wniosków pozwanej, trafnie to wyjaśniając w pisemnych motywach wyroku. Zasługują jednak dodatkowo na akceptację pisemne wyjaśnienia biegłej psycholog, która podała, z jakich to względów nie jest władna do udostępniania pozwanej zebranego wywiadu i wyników testów z udziałem powódki.

Ustosunkowując się do szeregu zarzutów co do ustaleń faktycznych, należy podkreślić, że Sąd Okręgowy dokonał wszakże prawidłowych ustaleń co do istotnych okoliczności i zarazem trafnej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów, obszernie je omawiając w pisemnych motywach wyroku, z zaakcentowaniem również dowodów osobowych (od str. 69 uzasadnienia) oraz uzasadniając, dlaczego uwzględnił roszczenie z tytułu mobbingu i o zapłatę odszkodowania, lecz bynajmniej nie z tytułu naruszenia przez pozwaną zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Należy zwrócić uwagę, że zarzuty apelacyjne w przeważającej mierze stanowiły jednak dowolną ocenę tego materiału dowodowego, ze skupieniem uwagi na okoliczności drugo - czy nawet trzeciorzędne dla rozstrzygnięcia meritum sprawy, jak przykładowo zawarte w pkt 14 i 25 zarzutów apelacyjnych, a odnoszące się do A. Ż..

Zasadne było zwrócenie uwagi w pkt 13 zarzutów apelacyjnych o tyle tylko,

że istotnie z zeznań powołanych przez Sąd Okręgowy zbiorczo dowodach w postaci zeznań świadka M. L. (k.1463) i M. D. (k.1465-1466)

nie można odnaleźć informacji o tym, że „wielokrotnie w trakcie współpracy Dyrektor Ż. wydawał powódce polecenia, które nie należały do jej obowiązków, a jej merytoryczne uwagi zbywał poniżającymi sformułowaniami”. Okoliczność ta nie wynika również z powołanych zbiorczo e-mail z 10.07.2007r. k.455 i e-mail z dnia 12.07.2007r. k.472, czy kalendarza powódki, lecz z zeznań powódki, z tym uzupełnieniem, że jak wynika z wpisów powódki do kalendarza, stanowiącego (załącznik do tomu IV akt), P. Ż., po ponownym powołaniu go na stanowisko dyrektora Inspektoratu, po prostu przestał się odzywać do powódki, co było nawet zrozumiałe, zważywszy, że wcześniej powódka złożyła obciążające go zeznania

w sprawie IV P 74/07, a P. Ż. w zeznaniach w niniejszym postępowaniu wykazywał, że został skrzywdzony tymi właśnie zeznaniami powódki.

Bezpodstawny okazał się zarzut z pkt 16 zarzutów apelacyjnych, jakoby powódka nie informowała J. M. o skierowanych przeciwko niemu działaniach

jej bezpośredniego przełożonego P. Ż., skoro wprost to wynika zeznań samego J. M., czy nowego Dyrektora Oddziału M. P., który - jak zeznał - posiadał o tym wiedzę m.in. właśnie od J. M..

Rację ma natomiast apelujący podnosząc w pkt 19 zarzutów, że wymienieni zbiorczo na stronie 18 uzasadnienia wyroku świadkowie J. C., P. F., B. S. nie wskazali na „obcesowy sposób zwracania się P. Ż. do powódki”, gdyż takowe ustalenie nie mogło być poczynione w oparciu o ich zeznania, wskazane na kartach, co do J. C. - 1276; co do P. F. - 1279 i co do B. S. - 1462 (vide str. 18-19 uzasadnienia wyroku).

Częściowo trafny był zaś zarzut z pkt 20 zarzutów apelacyjnych, gdyż to, co jest „burzliwą rozmową” mieści się kategorii ocen, a nie faktów i ocena taka, nawet jeśli znalazła się w części faktograficznej, a nie w ocenie dowód, czy subsumpcji, to winna mieć pokrycie w konkretnym dowodzie. Niemniej, co do pozostałej części tego zarzutu (pkt 20), był chybiony, gdyż wprost z treści zeznań, co więcej zacytowanych dodatkowo w treści uzasadnienia, wynikało, że powódka po 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. M. W. zeznała bowiem, że „za drugim razem podczas telefonu do mnie powódka płakała, mówiła że jest sama, że nie ma żadnego wsparcia, mówiła że zamknęła się

w gabinecie i siedzi sama żeby ludzie nie widzieli że płacze”. Świadek B. I. podała, że „powódka do mnie dzwoniła w sprawie służbowej i przy okazji mówiła,

że jest zdenerwowana, nie pamiętam czy w czasie tej rozmowy płakała, mówiła

o problemach z dyrektorem ale dokładnie jakiego typu to nie pamiętam”. A. J. przyznał również, że „jeśli chodzi o stosunki dyrektora z panią M. to były normalne, a potem chodziło o jakieś polisy, które miały być zrobione, a nie były. Wykryła to powódka i wtedy te układy zaczęły się psuć. Wiem, że mieli między sobą jakąś wojnę słowną w gabinecie dyrektora. Ja tego nie słyszałem tylko widziałem gdy powódka wychodziła z tej rozmowy zapłakana. Ja cały czas nie siedziałem w sekretariacie, dlatego nie widziałem więcej takich sytuacji. Ale wiem że takich sytuacji było więcej, bo pracownicy mówili, że powódka była u dyrektora na dywaniku i wychodziła zapłakana”. Z kolei powołany w treści uzasadnienia świadek B. Z. wskazał „kiedyś byłem w biurze i przechodząc korytarzem, do pokoju powódki były otwarte drzwi, zauważyłem że jest czerwona i roztrzęsiona, miała łzy w oczach, podszedłem do niej i spytałem co się stało, a ona odpowiedziała, że była u dyrektora Ż. w gabinecie i że ją wyzywał od idiotek i jeszcze jakoś, ale nie pamiętam jak”. To są te istotne zeznania z punktu widzenia relacji jakie były nie tylko postrzegane przez samą powódkę, ale również przez innych pracowników.

Odnosząc się do zarzutu zawartego w punkcie 47 apelacji, uznać go należy za bezzasadny. Zgodnie z treścią art. 94³ § 1 k.p. podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi. Treść § 2 wskazanego przepisu zawiera definicję działań mobbingowych, które oznaczają 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.

Powyższa definicja opisuje zachowania, w postaci działań lub zaniechań, które dotyczą pracownika lub są skierowane przeciwko pracownikowi. Przepis ten nie wyszczególnia osoby, która może dopuścić się mobbingu, koncentrując się jedynie na zakazanych przez prawo zachowaniach. Przy takim założeniu sprawcą mobbingu może być zarówno pracodawca, jak i osoby zarządzające w jego imieniu zakładem pracy, przełożeni pracownika, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie. Ochroną z art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. objęci są pracownicy, niezależnie od pełnionej funkcji czy zajmowanego stanowiska u pracodawcy. Co istotne w zakresie oceny działań mobbingowych przełożonego względem pracownika istotnym jest ocena zasad funkcjonowania podległości służbowej. Przede wszystkim na uwagę zasługuje fakt, że czynienie użytku z dyrektywnych kompetencji pracodawcy musi następować w sposób szanujący pracowniczą godność (art. 11⁽¹⁾ k.p.) i respektujący ukształtowane w zakładzie pracy zasady współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). tezę tą wspiera chociażby wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 1999 r. (II UKN 472/98). Obowiązek wykonania polecenia służbowego, ocena kompetencji zawodowych pracownika muszą pozostawać w granicach pozwalających z jednej strony na skuteczne zmotywowanie pracownika, z drugiej na zachowaniu jego godności osobistej i zasad współżycia społecznego. Sąd I instancji w sposób prawidłowy ocenił relacje powódki i jej bezpośredniego przełożonego w powyższym zakresie, podając, że zachowanie P. Ż. przekraczało granice relacji służbowych i polegało na wyśmiewaniu i upokarzaniu powódki doprowadzając u niej do obniżenia poczucia przydatności zawodowej i ogólnego załamania kondycji psychicznej.

Nie sposób również uznać za słuszny zarzutu pozwanej dotyczącego jego oceny uporczywości działań mobbera bezpośredniego jako zachowań incydentalnych. Jak wynika z treści art. 94³ § 1 k.p. mobbing stosowany wobec pracownika polega na działaniu uporczywym i długotrwałym. Jak przyjął SN w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 58, długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu, ani też jego przejawów, choćby ze względu na różnorodność form zatrudnienia. Interpretacja zachowań mobbingowych jako działań o charakterze stałym o tożsamo nasilonych negatywnych cechach nie będzie mogła być stosowana do pracowników nie mających choćby stałego bezpośredniego kontaktu z przełożonym - mobberem, mimo to doznających szykan w formie niewerbalnej, lub okresowo w czasie kontroli lub obecności mobbera w miejscu pracy. Interpretację pozwanej, tym samym należy uznać za zbyt zawężającą, która nie uwzględnia zindywidualizowanych cech zachowań mobbera, wobec konkretnego pracownika. Z art. 94³ § 2 i 3, wynika też, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. Przejawy mobbowania mogą mieć różne formy, nie muszą także polegać na zachowaniach ciągłych, występujących przez określony odcinek czasu, bez przerw, z różnymi nasileniami zachowań negatywnych. Jest więc też dopuszczalne przyjęcie, że nawet jednostkowe przypadki zachowań pracodawcy, w konkretnych okolicznościach sprawy, mogą być interpretowane jako uporczywe i długotrwałe działania mobbingowe sprzeczne z zasadami prawa pracy w rozumieniu art. 94³ § 1 k.p.

Bazując na powyższym, w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie sposób przyjąć, jak czyni to pozwana w treści apelacji, że zachowania dyrektora oddziału (...) wobec powódki jak i innych pracowników miały charakter jedynie incydentalny. Jak wynika bowiem z treści zeznań M. M., zeznań niektórych świadków oraz dokumentów załączonych do akt sprawy w ciągu wielu lat istnienia stosunku pracy powódki, zwłaszcza gdy funkcję dyrektora inspektoratu w K. pełnił P. Ż. była ona poddawana niejednokrotnie agresji werbalnej, a także poniżającemu i szykanującemu ją traktowaniu przez przełożonego, co miało swoje skutki nie tylko w bezpośrednich relacjach podwładnej z szefem, ale też wpływało na całą atmosferę pracy w departamencie. Pomimo wskazywania przez powódkę na jednostkowe incydenty, które wywoływały u niej nierzadko bardzo silne reakcje psychiczne, uznać należy, że głównym działaniem mobbingowym było nastawienie dyrektora do pracownicy, który niejednokrotnie poddawał w wątpliwość lub drwił z kompetencji powódki, nie mając do tego obiektywnych podstaw. Miało to

swoje konsekwencje zarówno dla pracy samej powódki jak i ogólnej atmosfery pracy wydziału w K., gdzie inni pracownicy zmuszeni byli do funkcjonowania w skonfliktowanym, podzielonym na obozy środowisku, wpływającym na ich efektywność i chęć w kontynuowania zatrudnienia. Nie sposób więc uznać, że zachowania dyrektora Ż. wobec M. N., na które wskazała powódka i przesłuchiwanie w sprawie świadkowie miały charakter jedynie incydentalny, nie powiązany z jednoznacznie negatywnym nastawieniem przełożonego do powódki i panującą w miejscu pracy konfliktową atmosferą. Działania te były też długotrwałe i uległy nasileniu po tym jak powódka złożyła przeciwko dyrektorowi obciążające go zeznania w sprawie IV P 74/07. Z tego też względu w ocenie Sądu odwoławczego podzielić należy wnioski Sądu I instancji, że działania mobbingowe wobec powódki miały charakter uporczywych, długotrwałych zachowań jej bezpośredniego przełożonego, w żadnym wypadku nie stanowiły tylko incydentalnych wyjątków w prawidłowej i przyjaznej atmosferze pracy, za którą odpowiadał pracodawca. Co istotne dla oceny podstaw powództwa, zwłaszcza wysokości zasądzzonego zadośćuczynienia zachowania bezpośredniego przełożonego powódki były nakierowane na zaniżenie oceny przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Odnosząc się do punktu 48 zarzutów apelacyjnych wskazać należy, w zakresie odpowiedzialności pracodawcy na etapie nadzorczym za przeciwdziałanie działaniom mobbingującym pracowników warto wskazać, że polega on na wykonywaniu obowiązku starannego działania. Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi, w szczególności szkoląc pracowników – informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje oczywiście od konkretnego pracodawcy, jak na przykład rodzaju środowiska pracy, charakteru i ilości interakcji między pracownikami, grożących wystąpieniem tego negatywnego zjawiska, wpływem rodzaju wykonywanej pracy (zob. wyrok SN z 3.8.2011 r., I PK 35/11, niepubl.; A. Sobczyk, D. Dórrre-Nowak , Przeciwdziałanie mobbingowi MoPr Nr 10/2006). Z powyższych względów przyjęć należy, że gdyby pozwana wykazała, że podejmowała działania mające zapobiegać działaniom bezpośredniego przełożonego wymierzonym przeciw powódce, a następnie po obiektywnym dokonaniu ich oceny będzie można stwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, wówczas mogłaby jako pracodawca uwolnić się od odpowiedzialności. Jeśli bowiem mimo rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zaradczych doszło do mobbowania, to albo sam mobbowany nie korzystał z możliwości przeciwdziałania zjawisku – nie uruchomił procedur antymobbingowych, albo mobberzy naruszali swoje obowiązki pracownicze, świadomie działając wbrew przyjętym regułom, albo zbiegły się oba te elementy. Za tego rodzaju działania pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności w ramach regulacji art. 94⁽³⁾ § 1 KP. Trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uważać za obowiązek rezultatu. Oznacza to, że gdy pracodawca wykaże się dostateczną ilością potencjalnie skutecznych działań z zakresu prewencji antymobbingowej, do odpowiedzialności za to zjawisko (jako w istocie naruszenie dóbr osobistych) pociągnięty być może jedynie jego sprawca (zob. wyrok SN z 3.8.2011 r., I PK 35/11, niepubl.). W tym kontekście częściowo uwzględnić należy argument powódki, iż podjęła ona działania zmierzające do wyeliminowania działań mobbingowych poprzez wypowiedzenie P. Ż. stosunku pracy, z powołaniem się między innymi na jego niestosowne i niedopuszczalne zachowania wobec pracowników, noszące cechy mobbingu. Konsekwencją powyższych działań było także, na skutek odwołania się P. Ż. od wskazanej decyzji do Sądu pracy, wszczęcie postępowania IV P 74/07. Wskazać należy, iż już wtedy pozwana przedstawiała argumentację świadczącą o jej szerokiej wiedzy o zachowaniach dyrektora, które wprowadzały konfliktową atmosferę w miejscu pracy, w tym poniżaniu i ośmieszaniu pracowników jednostki w K.. Pomimo pełnej wiedzy o sytuacji pracowników pozwana zdecydowała się na zawarcie pozasądowej ugody, która skutkowałą przywróceniem P. Ż. na poprzednie stanowisko pracy, pomimo pełnej świadomości, że będzie on przełożonym osób, które zeznawały na jego niekorzyść w postępowaniu sądowym. Tym samym nie można stwierdzić, by pozwana jako pracodawca bezpośrednio odpowiedzialny za przeciwdziałanie zachowaniom mobbingowym podjął je w sposób skuteczny, zapobiegając dalszej eskalacji konfliktu, którego stroną była powódka. Abstrahując nawet od bezskuteczności pierwotnego wypowiedzenia P. Ż. stosunku pracy, negatywnie należy ocenić dalsze zaniechanie pozwanej w próbie skutecznego rozwiązania zaognionej po postępowaniu sądowym atmosfery w pracy.

Powyższe bezzasadne zarzuty strony pozwanej, zawarte w apelacji nie pozwalają na uznanie, że zasądzone przez Sąd I instancji zadośćuczynienie zostało zawyżone. Artykuł 94³ § 3 k.p. pozwalający na finansową rekompensatę

mobbowanemu pracownikowi za podejmowane przeciwko niemu działania jest wzorowany na art. 444 i 445 k.c. Jak zaznaczył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 marca 2007 r. (II PK 228/06), instytucja mobbingu jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy. Wobec tego sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie art. 94³ k.p., chociaż kierują się dorobkiem judykatury cywilistycznej z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.). Konsekwencją tych wytycznych jest to, aby w procesie ustalania odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem sądy pracy kierowały się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia, zasądzanych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Jednak, jak zauważa Sąd Najwyższy w innym wyroku z dnia 7 maja 2009 r. (III PK 2/09), roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, przy czym jest to rozstrój zdrowia w kategoriach medycznych. Nie jest w tym przypadku wystarczające do zasądzenia zadośćuczynienia z art. 94³ k.p. ani subiektywne odczucie danej osoby, ani też wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji. W ocenie Sądu odwoławczego powódka wykazała w toku postępowania dowodowego nie tylko fakt zaistnienia zachowań jej bezpośredniego przełożonego, które stanowiły przejaw mobbingu, ale także negatywny wpływ jakie działania te miały na jej zdrowie. Sąd I instancji w sposób wyczerpujący odniósł się w tym zakresie do przeprowadzonych dowodów z opinii biegłych lekarzy, którzy w sposób jednoznaczny potwierdzili istnienie związku przyczynowego pomiędzy działaniami mobbera, a stanem psychicznym powódki.

Z kolei pojęcie "suma odpowiednia" użyte w art. 94³ § 3 k.p., której może domagać się pracownik w przypadku rozstroju zdrowia, jest kolejnym pojęciem niedookreślonym. Według wskazań judykatury zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. Jednocześnie wysokość ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, ale musi być "odpowiednia" w tym znaczeniu, że powinna być - przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego - utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa. Należy też mieć na uwadze, że przepis art. 94³ k.p. chroni szczególnie cenne dobro, jakim jest zdrowie, wobec tego zasądzanie przez sąd zbyt niskich kwot zadośćuczynienia w przypadkach doznania przez osobę zatrudnioną ciężkiego uszczerbku na zdrowiu prowadzi do niepożądanego deprecjacji tego dobra. Z kolei z wyroku SN z dnia 3 lutego 2000 r. (I CKN 969/98) wynika, że przy ocenie "odpowiedniej sumy" należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy. Zadośćuczynienie winno więc mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne (a więc ból i inne dolegliwości), jak i psychiczne (czyli negatywne uczucia doznawane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała czy rozstroju zdrowia) już doznane, czas ich trwania, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości, a więc prognozy na przyszłość. W orzecznictwie podkreśla się, że o rozmiarze należnego zadośćuczynienia decyduje rozmiar doznanej krzywdy, tj. stopień cierpienia fizycznych i psychicznych, ich intensywność, czas trwania, nieodwracalność następstw i inne okoliczności, których nie sposób wymienić wyczerpująco, a które w każdym wypadku mają charakter indywidualny. Niewymierny i ocenny charakter kryteriów mających wpływ na ustalenie wysokości zadośćuczynienia sprawia, że sąd przy orzekaniu ma pewną swobodę i w ramach tej swobody orzeka, jaka kwota zadośćuczynienia będzie w danych okolicznościach odpowiednia.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego szczególnego odniesienia wymaga twierdzenie apelującego, że powódce nie został wyrządzona jakakolwiek krzywda podlegająca rekompensowaniu w postaci zadośćuczynienia. Jako zbędne zaś uznać należy odniesienie się do zarzutu, co do powołania przez Sąd Okręgowy niewłaściwej podstawy prawnej, gdyż jak sam apelujący raczył zauważyć, można to wytłumaczyć omyłką pisarską. Przywołany przez Sąd Okręgowy przepis bez dodania cyfry „3” w indeksie górnym art. 94 kp, w żadnym sposób nie może skutkować uznaniem oparcia wyroku na złej podstawie prawnej. Przechodząc do zasądzanego zadośćuczynienia zdaniem Sądu Apelacyjnego brak jest podstaw by zasądzone przez Sąd I instancji zadośćuczynienie uznawać za zawyżone, zwłaszcza w kontekście pierwotnego żądania powódki opiewające na znacznie wyższą kwotę. Jak to już zostało podkreślone nie istniały podstawy do

odmiennej oceny stanu faktycznego sprawy w zakresie uporczywości działań bezpośredniego przełożonego powódki jak również skutecznych działań pozwanej celem zapobieżenia działaniom mobbingującym. Tym samym brak jest podstaw do zmniejszenia wartości zadośćuczynienia z powołaniem się na tą argumentację, jak również ogólnikowe stwierdzenie o zawyżeniu jego wartości. Sąd II instancji podziela dominującą obecnie tezę o rygorystycznych warunkach skuteczności zarzutów dotyczących wysokości zasądzonego zadośćuczynienia przy braku zmiany ustaleń faktycznych. Mianowicie skuteczne postawienie zarzutu wymaga wykazania, że pominięte zostały przez sąd orzekający okoliczności istotne dla ustalenia wysokości zadośćuczynienia albo wykazania, że - pomimo uwzględnienia wszystkich istotnych przesłanek - ustalone przez sąd zadośćuczynienie jest rażąco zaniżone lub zawyżone. Uwzględnienie omawianego zarzutu mogłoby nastąpić także wtedy, gdyby sąd uczynił jedno z wielu kryteriów decydujących o wysokości zadośćuczynienia elementem dominującym i przede wszystkim w oparciu o nie określił wysokość takiego zadośćuczynienia. W przedmiotowej sprawie brak jest przesłanek zarówno do odmiennej oceny kryteriów przyznania przez Sąd I instancji wysokości zadośćuczynienia jak również uznania, iż jest ono zbyt wygórowane lub rażąco zawyżone. Sąd Apelacyjny podziela również rozstrzygnięcie w przedmiocie zasądzonego roszczenia z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu. Podniesiony zarzut apelującego, co do użycia przez Sąd sformułowania „złośliwie”, mimo, że Sąd Apelacyjny również uznaje, że tego typu sformułowania winny być zastępowane innymi zwrotami, to jednak mając na uwadze merytoryczne podstawy zasądzonego odszkodowania, uznać go należy za bezpodstawny i nie mający żadnego wpływu na trafność rozstrzygnięcia w tym zakresie. Stanowisko Sądu Okręgowego, Sąd odwoławczy aprobuje i uznaje za zbędne szczegółowe odniesienie.

Zarzut rzeczy ugodzonej również nie znajduje uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym. Analiza przywołanego zarzutu winna być dokonana w świetle treści porozumienia z dnia 31 marca 2009r. oraz wykładni wzajemnych oświadczeń stron. Mając to na względzie należy uznać oświadczenie J. M. iż porozumienie z dnia 31 marca 2009r. nie dotyczyło sporów z innych procesowych, a w szczególności, że identyczne porozumienia podpisywali inni pracownicy, którzy odchodzili z pracy w tym trybie. Strona pozwana w żaden sposób nie wykazała by spornym porozumieniem były objęte roszczenia zgłoszone przez powódkę w innym procesie, tj. w procesie o roszczenia z mobbingu czy nierównego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z treścią obowiązujących przepisów prawa strony mogła uregulować wszelkie kwestie wątpliwe w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. W przedmiotowej zaś sprawie bezspornym jest, że roszczenia zgłoszone w niniejszym procesie w żaden sposób nie były związane z warunkami rozwiązania stosunku pracy. Jak słusznie podniósł Sąd I instancji wykładania oświadczenia woli stron dokonane w świetle przepisów art. 65 kc w zw. z art. 300 kp wskazuje jedynie na zgodną wolę stron rozwiązania stosunku pracy bez ujęcia jakichkolwiek kwestii związanych z roszczeniami związanymi z mobbingiem i nierównym traktowaniem w zatrudnieniu. W żadnym z punktów porozumienia poza trybem, gwarancjami i skutkami finansowymi rozwiązania umowy, nie ujęto kwestii zgłoszonych roszczeń odszkodowawczych, co nie byłoby wykluczone, gdyby taka była intencja stron. Mając powyższe na względzie należy jednoznacznie podać, że roszczenia zgłoszone w niniejszym procesie, nie były przedmiotem porozumienia z dnia 31 marca 2010, zatem słusznym było przystąpienie przez Sąd Okręgowy do ich merytorycznego rozpoznania.

Odnosząc się do zarzutu nieobciążenia powódki kosztami procesu, należy wskazać, że kosztami wydatków Sąd Okręgowy obciążył strony na podstawie art. 98 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Łączna kwota wydatków tymczasowo poniesionych w toku procesu przez Skarb Państwa wyniosła 10.508, 24zł. Słusznie Sąd ten podał, że skoro powódka wygrała proces w 11 % to zasądził od niej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 10.242 zł., a od pozwanego kwotę 1266 zł.. Również kierując się zasadą wyrażoną w zacytowanym przepisie, Sąd Okręgowy orzekł o kosztach sądowych wynikających z opłaty stosunkowej (5%) od zasądzonego roszczenia, które w kwocie 4539 zł. zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa. Faktycznie w pozostałym zakresie Sąd I instancji nie obciążył powódki kosztami, kierując się jej sytuacją materialną i rodzinną, a przede wszystkim, jak podał, charakterem sprawy i specyfiką roszczeń. Mimo, że Sąd Okręgowy nie zamieścił w uzasadnieniu szczegółowego wyjaśnienia na czym polegała ta szczególna sytuacja materialna i rodzinna, która między innymi była podstawą takiej konstatacji Sądu Okręgowego, nie mniej jednak mając na względzie w szczególności charakter sprawy, roszczenia odszkodowawcze, konsekwencje zachowań mobbera w sferze zawodowej i prywatnej, konieczność toczenia postępowania dowodowego dla wykazania naganego zachowania przełożonego oraz ustalenia w stanie faktycznym co do sytuacji materialnej

i rodzinnej powódki, nie można odmówić słuszności, rozstrzygnięciu sądu również w tej części orzeczenia. Ponadto podkreślenia wymaga, że apelujący poza postawieniem zarzutu, nie naprowadził żadnych dowodów ani nie wskazał na okoliczności, które by zaprzeczały założeniu Sądu Okręgowego co do przyjętych zasad obciążenia powódki opłatą sądową w związku z uwzględnieniem jej sytuacji materialnej i rodzinnej.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny przyjął, iż zarzuty apelującego są niezasadne, brak jest podstaw do wzruszenia rozstrzygnięcia Sądu I instancji, a apelację, jako nieuzasadnioną w oparciu o normę wyrażoną w art. 385 k.p.c., należało oddalić.

O kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie przepisu art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Do celowych kosztów postępowania należy, między innymi, koszt ustanowienia zastępstwa procesowego, który ustalono, zgodnie z § 12 ust. 1 pkt. 5 w związku z § 6 pkt. 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (j. t. Dz. U. z 2013 r., poz. 461). Zatem, skoro oddalono apelację pozwanego, uznać należało, że przegrał on postępowanie odwoławcze w całości, a wobec tego, zasądzono na rzecz powódki zwrot kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z § 13 ust. 1 pkt 2 powołanego rozporządzenia (punkt 2).

Sąd Apelacyjny oddalił również zażalenie na postanowienie z dnia 11 lutego 2013r., którym odrzucono zażalenie z 16 stycznia 2013r. Podstawą oddalenia było podzielenie stanowiska Sądu Okręgowego w przedmiocie wskazania, że art. 394§1 kpc wprowadza zasadę, że strona nie może skutecznie skarżyć każdego rozstrzygnięcia sądu lub przewodniczącego, lecz postanowienia taksatywnie wymienione w ustawie. Skoro przepis wskazuje, że odnośnie zaliczki zaskarżalne są tylko rozstrzygnięcia sądu lub przewodniczącego dotyczące jej zwrotu, to słusznie Sąd Okręgowy uznał, że zażalenie pozwanego dotyczące ustalenia wymiaru zaliczki i obowiązku jej uiszczenia jest niedopuszczalne.

SSA Anna Polak SSA Zofia Rybicka Szkibiel SSO del. Beata Górńska

1

2

3