

Sygn. akt III APa 15/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Beata Górską (spr.)
Sędziowie:	SSA Barbara Białecka SSO del. Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2018 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa B. H.

przeciwko (...) Spółdzielni (...) w M.

o ustalenie i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 marca 2017 r. sygn. akt VI P 1/16

1. oddała apelację,
2. zasądza od B. H. na rzecz (...) Spółdzielni (...) w M. kwotę 4050 (cztery tysiące pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Barbara Białecka SSA Beata Górską del. SSO Gabriela Horodnicka-

Stelmaszczuk

Sygn. akt III APa 15/17

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 stycznia 2016 r. skierowanym przeciwko pozwanej (...) Spółdzielni (...) powódka B. H. wniosła o ustalenie, że w miejscu pracy powódki stosowany był wobec niej mobbing; uznanie, że pozwana nie przeciwdziałała stosowaniu wobec powódki mobbing; zasądzenie od pozwanej na jej rzecz odszkodowania w kwocie 100 000 zł na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 i § 4 k.p.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że pozostawała w zatrudnieniu u pozwanej od 1 września 1984 r. do 13 lutego 2015 r. i w pracowała na stanowisku kierownik punktów sklepowych. Powódka podniosła, że doznała mobbingu ze strony pracodawcy za pośrednictwem Prezesa pozwanej I. S.. Zdaniem powódki, używała ona wobec niej słów obraźliwych nazywając ją głupią i leniwą, zastraszała ją, upokarzała w obecności innych pracowników. Zdaniem strony powodowej, powódka zmuszana była do wykonywania remanentów w dni wolne od pracy, zanoszenia utargów do banku po godzinach pracy oraz świadczenia pracy podczas urlopów. Powódka wskazała, że urlopów pracodawca udzielał w okresach, kiedy jemu to odpowiadało. Ponadto powódka twierdziła, że bez podstaw była przenoszona do kolejnych punktów sklepowych, nie otrzymywała nagród oraz bonów za sprzedany towar. Powódka wskazała, że w 2007 r. nie otrzymała dni wolnych na opiekę nad dziećmi. Podniosła, że wykonywała pracę sumiennie. Zdaniem strony powodowej, zachowanie przełożonej doprowadziło do tego, że powódka stała się nerwowa, płaczliwa, wpadła w depresję, pojawiły się u niej duszności, bezsenność, zawroty głowy, utarta energii oraz poczucie beznadziejności. Powódka wskazała, że mobbing wywołał u niej intensywne objawy zaburzeń lękowo – depresyjnych i myśli samobójcze, które skutkowały leczeniem psychiatrycznym. Powódka wskazała ponadto, że wezwała pozwaną do dobrowolnego spełnienia świadczenia, czego pozwana odmówiła. Zdaniem strony powodowej, zachowania pracodawcy doprowadziły do rozstroju zdrowia powódki i w efekcie wyeliminowały ją z życia zawodowego i społecznego. Powódka twierdziła, że utraciła możliwość normalnego funkcjonowania, korzysta z terapii psychologicznej, leczenia psychiatrycznego i zażywa stale leki przeciwdepresyjne. Zdaniem strony powodowej żądana kwota tytułem zadośćuczynienia jest adekwatna do rodzaju doznanych przez powódkę cierpień psychicznych i szkody.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Spółdzielnia (...) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że bezspornym jest okres zatrudnienia powódki. Strona pozwana zaprzeczyła, aby wobec powódki stosowany był mobbing twierdząc, że w stosunku do powódki nigdy nie miały miejsca zachowania, które można byłoby kwalifikować jako naganne i mające na celu wywołanie skutków z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Pozwana podniosła, że przełożeni zwracali uwagę powódce kilkakrotnie uwagę, co miało związek z nieradzeniem sobie z obowiązkami, spowodowaniem niedoboru w czasie inwentaryzacji oraz z problemami alkoholowymi. Zdaniem pozwanej, mieściło się to w ramach dozwolonej krytyki pracodawcy, mającej na celu skłonienie pracownika do należytego wykonywania obowiązków. Pozwana wskazała, że w związku z nienależytym wykonywaniem obowiązków powódka została ukarana karą nagany 21 czerwca 2011 r. od której, wbrew twierdzeniom powódki, nigdy się nie odwołała. Strona pozwana twierdziła, że B. H. przez cały okres zatrudnienia była osobą depresyjną, często nie radziła sobie z obowiązkami pracowniczymi, co skutkowało proponowaniem jej nowych warunków pracy. Pozwana wskazała, że celem zmiany stanowiska nigdy nie było poniżenie powódki. Pozwana podniosła, że powódka zawsze otrzymywała stosowne wypowiedzenie warunków pracy z propozycją nowych warunków zatrudnienia. Pozwana podała, że od rozsądnego pracownika w przypadku uznania przeniesienia na inne miejsce pracy za upokarzające oczekiwać należało nieprzyjęcia nowych warunków. Tymczasem, jak wskazuje pozwana, powódka nie odeszła z pracy, a w okresie całego zatrudnienia tylko jeden raz zasugerowała rozwiązanie stosunku pracy. Pozwana podniosła również, że powódka nie była w sposób dyskryminujący traktowana przy rozdzielaniu nagród pracowniczych i otrzymywała ona w latach 2010-2014, podobnie jak wszyscy pracownicy, bony towarowe i nagrody, w tym nagrody jubileuszowe. Pozwana wskazała, że B. H. jedynie trzykrotnie nie otrzymała nagród z powodu ukarania za znaczny niedobór towaru, ujemny wynik finansowy powyżej 10.000 zł oraz w związku ze zwolnieniem lekarskim trwającym ponad 30 dni. Zdaniem pozwanej wynikało to z decyzji zarządu pozwanej i odnosiło się do wszystkich pracowników, którzy zostali ukarani, osiągnęli określony wynik finansowy czy pozostawali przez określony czas na zwolnieniu lekarskim. Pozwana podniosła, że zanoszenie utargów po godzinach pracy sklepu należało do obowiązków kierownika sklepu, o czym powódka była uprzedzona przy przyjmowaniu tego stanowiska. Z tytułu pełnienia tego stanowiska, wskazywała pozwana, B. H. otrzymywała dodatek funkcyjny. Pozwana dodała, że odbywało się to po godzinach pracy sklepu gdyż dopiero wówczas mógł zostać odprowadzony utarg dzienny. Wykonywali to również inni kierownicy. Wykonywanie remanentów w dniach wolnych od pracy również wynikało z obowiązków kierowniczych. Tego rodzaju obowiązków, zdaniem pozwanej, ukierunkowany był na zapewnienie prawidłowej pracy sklepu, nie zaś na upokorzenie czy dokuczenie pracownikom. Pozwana zakwestionowała również, aby obecne problemy zdrowotne

powódki pozostawały w związku przyczynowym z niewłaściwym traktowaniu jej w miejscu pracy. Pozwana wskazała, że to sama powódka wskazywała podczas badań na stosowanie wobec niej mobbingu. Tym samym, zdaniem strony pozwanej, zaświadczenia lekarskie, w których poczyniono wzmianki o mobbingu, nie stanowią dowodu na jego stosowanie. Zdaniem pozwanej, obecny stan zdrowotny powódki nie wynika z jej problemów w pracy, ale z całokształtu zdarzeń, które spotkały ją w życiu. Pozwana kwestionował również wysokość żądanej kwoty i wskazywała na brak konsekwencji, gdyż w wezwaniu do zapłaty powódka domagała się 50.000 zł zaś w pozwie 100.000 zł.

Na rozprawie w dniu 10 maja 2016 r. pełnomocnik powódki wskazał, że kwoty 100.000 zł powódka dochodzi tytułem zadośćuczynienia z tytułu mobbingu a nie odszkodowania.

Na rozprawie w dniu 9 marca 2017 r. pełnomocnik powódki cofnął pozew w zakresie roszczenia o ustalenie, że pracodawca nie przeciwdziałał stosowaniu wobec powódki mobbingu, na co pozwana wyraziła zgodę.

Wyrokiem z dnia 23 marca 2017 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o ustalenie, że pozwana (...) Spółdzielni (...) w M. nie przeciwdziałała stosowaniu wobec powódki B. H. mobbingu (pkt I), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II), zasądził od powódki B. H. na rzecz pozwanej (...) Spółdzielni (...) w M. kwotę 1350 (jednego tysiąca trzystu pięćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, odstępując od obciążenia nimi powódki w pozostałym zakresie (pkt III).

Sąd Okręgowy ustalił, że B. H. urodziła się (...) W okresie od 1 września 1984 r. do 31 sierpnia 1987 r. powódka odbywała u pozwanej praktyczną naukę zawodu w Restauracji (...). Od 2 września 1984 r. do 11 października 1985 r. uczęszczała na kurs dokształcenia zawodowego w (...) w S. w zawodzie kelner I stopnia. Od 13 kwietnia 1987 r. do 15 maja 1987 r. uczęszczała na kurs dokształcenia zawodowego w zawodzie kelner II stopnia w (...) w G.. W dniu 20 lipca 1987 r. zawarła z pozwaną (...) Spółdzielnią (...) w M. przedwstępną umowę o pracę na czas nieokreślony z datą rozpoczęcia pracy 1 sierpnia 1987 roku i stanowiskiem cukiernik.

Od 1 sierpnia 1987 r. powódka pracowała w ciastkarni. W 1988 r. powódka urodziła dziecko i przebywała na urlopie wychowawczym do 31 października 1991 r. W 1991 r. powódka urodziła drugie dziecko i przebywała na urlopie wychowawczym do 21 kwietnia 1994 r. Po powrocie z urlopu wychowawczego od 23 kwietnia 1994 r. powódka została zatrudniona w charakterze sprzedawcy w (...). Od 5 do 6 kwietnia 1994 r. odbyła instruktaz zorganizowany przez pozwaną w celu przyjęcia do pracy na stanowisku sprzedawcy. Od 1996 r. powódka pracowała w sklepie (...) w charakterze sprzedawcy. W dniu 20 czerwca 2003 r. powierzono powódce stanowisko zastępcy kierownika (...). Kierownikiem tego sklepu była wówczas T. K..

Z dniem 1 kwietnia 2004 r. powódce powierzono funkcję kierownika sklepu (...). Jej zastępcami były: B. J. i K. S.. T. K. przeszła na emeryturę.

Zgodnie z zakresem działania kierownika sklepu, z którymi zapoznała się powódka, do jej obowiązków należało między innymi uczestniczenie przy przeprowadzaniu spisów inwentaryzacyjnych oraz przestrzeganie przepisów dotyczących odprowadzania utargów do banku. Zasadą było, że kierownicy sklepów (...) w M. zanosili osobiście do wrzuty w banku dzienny utarg po zakończeniu pracy. Odległość między poszczególnymi sklepami a bankiem nie była znaczna, jedynie w przypadku sklepu (...) wynosiła ona ponad 500 m. B. H., będąc kierownikiem sklepu (...) również w taki sposób przekazywała utarg do banku.

Inwentaryzacje w poszczególnych sklepach pracodawcy odbywały się obowiązkowo raz do roku, a w przypadku wystąpienia dodatkowych okoliczności np. zmiany kierownika, nowego pracownika również częściej, kilka razy w roku. Inwentaryzacje te odbywały się we wszystkich sklepach w dni wolne od pracy np. soboty, niedziele. Miało to na celu zmniejszenie strat spowodowanych zamknięciem sklepu. Dienne obroty dużego (...) pozwanej to około 15.000 zł. Każdy z kierowników sklepów był obecny podczas inwentaryzacji w jego sklepie. B. H. również uczestniczyła w inwentaryzacji sklepów, w których pracowała.

W 2006 r. w nagrodę za dobrą pracę powódka została wytypowana przez prezesa zarządu pozwanej i I. S. – członka zarządu pozwanej na wycieczkę na K.. Uczestniczkami wycieczki były również I. S. i pracownica pozwanej E. P. (1) (księgowa).

W czasie wyjazdu na K. I. S. i E. P. praktycznie nie widywały powódki. W ciągu dnia obie chodziły nad morze, a powódka głównie przebywała przy basenie. Podczas zorganizowanej przez organizatora wycieczki wspólnej kolacji, miała miejsce sytuacja, że organizator – uważając, iż powódka zachowuje się zbyt głośno - poprosił I. S. o interwencję. I. S. odmówiła, bo bała się, że powódka może jej naubliżyć.

Sklep (...) znajdował się w pobliżu biura. I. S. codziennie do niego zachodziła, czasami była w nim kilka razy dziennie.

W dniu 14 marca 2007 roku B. H. pracodawca udzielił ostrzeżenia w związku ze stwierdzonymi przypadkami dostaw towarów z innych źródeł niż (...) bez upoważnienia zarządu spółdzielni. (...) Spółdzielnia (...) w M. zamawiała towary do swoich sklepów z (...), w przypadku braku towaru w Agencji należało zamówić towar z innego źródła, co należało uzgodnić ustnie z osobą odpowiedzialną za dostawę towaru.

Decyzją z dnia 19 marca 2007 r. vice prezes zarządu I. S. ustaliła wysokość ubytków naturalnych dla (...) na poziomie 0,80% na okres od 19 marca 2007 r. do 24 sierpnia 2007 r. z uwagi na brak stabilności składu osobowego załogi sklepu, konieczność częstych zmian na stanowisku sprzedawcy, ewentualne kradzieże towarów. W ten sposób zwiększona została wysokość ubytków dla tego sklepu z 0,60 % do 0,80 %. Decyzja ta miała związek ze złym wynikiem inwentaryzacji przeprowadzonej w tym sklepie.

W dniu 11 września 2007 roku, po przeprowadzeniu kolejnej inwentaryzacji sklepu (...) w dniach 26-26 sierpnia 2007 roku, została udzielona B. H. przez pracodawcę reprezentowanego przez członka zarządu I. S. kara nagany za brak właściwego nadzoru nad funkcjonowaniem placówki i brak systematyczności w prowadzeniu dokumentacji sklepu co miało znaczący wpływ na znaczny niedobór ujawniony podczas inwentaryzacji. B. H. nie odwołała się od nałożonej kary. W związku z tą karą B. H. złożyła w dniu 13 września 2007 r. pismo do zarządu (...) Spółdzielni (...) w M., w którym wskazała: „W związku z brakiem możliwości skutecznego pełnienia obowiązków kierownika sklepu, proszę o zwolnienie mnie z pełnionej funkcji oraz rozwiązanie umowy o pracę w jak najszybszym terminie”.

W reakcji na to pismo S. S. (2), członek zarządu, odpowiedzialna w (...) za sprawy kadrowe, zaproponowała powódce w imieniu pracodawcy stanowisko kierownika działu obrotu towarowego. I. S. chciała przenieść powódkę do obrotu towarowego, bo cenila powódkę.

B. H., traktując tę propozycję jako awans, nie przyjęła jej jednak, gdyż obawiała się, że sobie nie poradzi, ponadto wolała pracę, w której miała bezpośredni kontakt z klientem w sklepie. I. S. poleciła powódce znaleźć w ciągu dwóch tygodni kogoś na swoje miejsce. Powódka wskazała jako kandydata na stanowisko kierownika działu obrotu towarowego D. D..

W związku z tym I. S. zaproponowała B. H. przejście do sklepu (...), na co powódka wyraziła zgodę. Razem z powódką z (...) do (...) przeniesiono od 1 października 2007 r. m.in. B. J. (zatrudnioną w (...) od 2006 roku). Pozwana przeniosła do (...) połowę pracowników (...). Powódka objęła w (...) stanowisko kierownika. Pracowało tam około 5 osób.

Dalej Sąd Okręgowy ustalił, że w czasie zatrudnienia w (...) od początku 2007 r. zdarzały się sytuacje, że powódka dzwoniła rano do sklepu do B. J. i mówiła, że źle się czuje i przyjdzie później lub nie przyjdzie w ogóle. Zamiast przyjść na godz. 7.00, przychodziła wtedy na godz. 8.00 lub 9.00 lub nie przychodziła w ogóle. Takie sytuacje zdarzały się w każdym miesiącu po kilka razy. Zdarzało się też, że powódka była w pracy „na kacu”. Była wtedy bardziej pomalowana, bardziej podenerwowana. B. J. nie informowała o tym fakcie przełożonych, bo nie chciała szkodzić powódce. B. J. pracowała od 5.30 do 13.30. Na jednej zmianie w (...) pracowało 5 osób. Jednym ze sprzedawców była A. S. (1), która pracowała w tym sklepie krótko, od października 2006 r. Dokumentację w (...) sporządzała zastępca kierownika K. S.. Powódka jej nie sporządzała, natomiast zamawiała towar. Powódka nie interesowała się stanem czystości w sklepie.

Powódka źle przyjęła przeniesienie do (...). Powódka jest osobą wyniosłą i ma o sobie wysokie mniemanie. Uważała, że wszystko robi dobrze.

Dla powódki każde przejście do innego sklepu jest bardzo trudne. Ma problemy z szybką aklimatyzacją. Powódka każdą plotkę przeżywa i bierze do siebie

W sklepie (...) zastępcą kierownika, czyli powódki, była B. J., która jest pracownikiem pozwanej od 1979 roku. B. J. wykonywała za powódkę w tym sklepie większość obowiązków – m.in. robiła całą dokumentację - robiła karty pracy, raport. Powódka mówiła, że nie umie sporządzić kart pracy.

B. H. spóźniała się do pracy, informując o tym telefonicznie B. J..

W (...) powódce pracowało się źle, bo był to nowy dla niej sklep, nowe zamówienia, inny towar, inni klienci. Pierwsza inwentaryzacja w (...) wyszła dobrze.

W dniu 2 listopada 2007 r. I. S. została prezesem zarządu (...) Spółdzielni (...) w M.. Wcześniej pracowała u pozwanej od 2 listopada 1971 r., od 1984 r. w charakterze głównego księgowego, a od 1986 r. była członkiem zarządu pozwanej.

W dniu 10 lutego 2008 r. (po 4 miesiącach pracy w (...)) B. H. doznała złamania podudzia lewego i z tego powodu była niezdolna do pracy. Na zwolnieniu z tego tytułu przebywała do 20 sierpnia 2009 r. W tym czasie stanowisko kierownika sklepu (...) objęła B. J. i została zatrudniona nowa pracownica. Po powrocie do pracy pracodawca wypowiedział B. H. pismem z dnia 24 sierpnia 2009 r. dotychczasowe warunki pracy i zaproponował jej od dnia 1 grudnia 2009 r. stanowisko sprzedawcy w sklepie (...). Powódka te warunki przyjęła.

Kiedy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim dochodziły do niej plotki od znajomych i koleżanek z pracy, że są u niej non stop balangi i że imprezuje z sąsiadami. Od pani A. słyszała, że ma ją kontrolować na polecenie pani prezes: z kim pije, kiedy pije i kiedy u siebie robi imprezę.

Powódka każdą plotkę przeżywa i bierze do siebie.

Następnie Sąd I instancji ustalił, że B. H. zostały zmienione warunki pracy i od 1 listopada 2010 r. została przeniesiona do jednoosobowego sklepu (...) na stanowisko sprzedawcy. Miała doprowadzić ten sklep do lepszego funkcjonowania i spowodować, żeby klient do niego wrócił. Powódka nie zgłaszała sprzeciwu. Przez pierwszy rok obrotu sklepu się poprawiły.

Sklep nr (...) znajduje się w dużej odległości od biura pozwanej. Sklep był od wielu lat nieremontowany i panowały w nim niekorzystne warunki. Zimą temperatura w sklepie spadała do kilku stopni Celsjusza. Na prośbę powódki prezes zarządu pracodawcy I. S. zakupiła do sklepu piecyk akumulacyjny oraz co miesiąc kupowała butlę z gazem celem dogrzania pomieszczenia. I. S. zwracała uwagę B. H., że zużywa za dużo gazu.

I. S. rzadko bywała w (...), raz na dwa miesiące lub od święta z życzeniami. Przyjeżdżała również wtedy, kiedy powódka po nią zadzwoniła z informacją, że ma tanie mięso lub inny dobry towar. Wówczas I. S. przyjeżdżała z mężem lub wysyłała samego męża po zakupy.

Bardziej opłacalne byłoby dla I. S. robienie zakupów w innych sklepach pozwanej, bo wówczas mogłaby korzystać z karty klienta. Chciała jednak zwiększyć obroty w sklepie powódki.

Kiedy I. S. odwiedzała (...), zastawała otwarte drzwi wejściowe, co – jej zdaniem - powodowało większe zużycie gazu. Otwarte drzwi w tym sklepie widywała również B. A. (1).

W związku ze znaczną odległością sklepu od banku B. H. bała się sama zanosić po pracy utarg dzienny do banku i poprosiła prezesa zarządu spółdzielni o zwolnienie jej z tego obowiązku. W związku z tym I. S. przychyliła się do prośby B. H. i utarg był odbierany ze sklepu przez kierowcę i zawożony przez niego do banku.

Po roku pracy powódki obroty w sklepie (...) zaczęły spadać. Wynikało to z tego, iż w okolicy zaczęły powstawać nowe sklepy spożywcze, dyskonty, które stanowiły konkurencję dla (...). Powódka proponowała pomalowanie sklepu, ale I. S. odmawiała, tłumacząc się wysokimi kosztami, które musiałaby ponieść pozwana.

W tym czasie I. S. zwracała też uwagę B. H., że powinna się bardziej starać z uwagi na bardzo niskie obroty. Mówiła: „B. rób obroty, bo obroty spadają i zamkniemy sklep i nie wiadomo co z tobą będzie”. Zwracała też uwagę powódce na brak niektórych towarów, np. chrzanu firmy (...).

W dniu 28 czerwca 2011 r., po przeprowadzeniu inwentaryzacji w sklepie (...) I. S. nałożyła pisemnie na B. H. karę nagany za znaczny niedobór będący wynikiem rozliczenia inwentaryzacji, za niewłaściwe gospodarowanie mieniem oraz niedopełnienie w tym zakresie obowiązków służbowych. Powódka nie odwołała się od tej kary. Przyczyną niedoboru było to, że powódka nie wiedziała jak postępować z mięsem. Później wyniki inwentaryzacji były lepsze.

W związku z nierentownością (...) w 2014 r. zarząd pracodawcy podjął decyzję o jego likwidacji. Pani Prezes poinformowała powódkę, że punkt trzeba zlikwidować i od razu zrobiona została inwentaryzacja, która wypadła dobrze. I. S. nie miała pretensji do powódki o to, że sklep był nierentowny i musiał zostać zlikwidowany.

B. H. została przeniesiona w marcu 2014 r. do sklepu (...) na stanowisko sprzedawcy. Ówczesna kierowniczka sklepu (...) M. J. nie wyrażała chęci przyjęcia powódki do pracy w sklepie, z uwagi na to, iż słyszała od innych pracowników, że B. H. często spóźnia się do pracy. Podczas pracy w tym sklepie powódce zdarzały się pomyłki przy wykonywaniu transakcji na kasie oraz konflikt z kierownikiem sklepu dotyczący układania grafiku zmian. Podczas pracy w sklepie (...) powódka rozmawiała z innymi pracownikami, że jest źle traktowana przez prezesa zarządu I. S., że na nią krzyczy. W dniach 3-4 maja 2014 r. w sklepie tym przeprowadzono inwentaryzację, nikt nie chciał przyjść wtedy do pracy. Prezes zarządu musiała sama zostać członkiem komisji inwentaryzacyjnej.

Po remanencie powódka poszła na dwutygodniowy urlop. W czasie drugiego tygodnia oparzyła sobie nogę i poszła na zwolnienie lekarskie. Wróciła na jeden dzień po zwolnieniu do pracy i po tym dniu poszła do psychiatry, który wysłał ją na zwolnienie. Przez ten miesiąc pracy w (...) źle się jej tam pracowało, nie znała obsługi nowej kasy z kartami płatniczymi, zdarzyło się, że nabiła za dużo bułek. Kierowniczka (...) zwróciła powódce uwagę, że się do niczego nie nadaje. Były pretensje, że powódka się za wolno rusza, mówi „ała”.

Powódka po tym dniu czuła się niepotrzebna, wydawało się jej, że nie daje sobie rady, że jest przerzucana co chwila.

W latach 2010-2014 na podstawie decyzji zarządu pracodawcy pracownicy, w tym B. H., otrzymywali kilka razy do roku nagrody o charakterze pieniężnym i rzeczowym. Otrzymanie takiej nagrody było za każdym razem potwierdzane podpisem pracownika. Zarząd przy przyznawaniu określonej nagrody określał przesłanki otrzymania oraz nieotrzymania nagrody przez pracowników. B. H. w tym okresie otrzymywała również świadczenie pieniężne za tzw. „wczasy pod gruszą”.

Decyzją zarządu z dnia 24 czerwca 2011 r. pracownikom przyznano nagrody za wykonanie zadań finansowych w okresie 5 miesięcy. W decyzji tej zarząd ustalił, że nagrody nie otrzymują między innymi pracownicy, którzy w okresie ostatnich sześciu miesięcy spowodowali niedobór znaczny (wyliczony inwentaryzacją) i zostali ukarani karą nagany. B. H. z uwagi na znaczny niedobór w sklepie (...) i ukaranie karą nagany nagrody tej nie otrzymała.

Decyzją zarządu z dnia 2 stycznia 2014 r. pracownikom przyznano nagrody za osiągnięte wyniki finansowe w okresie 10 miesięcy 2013 r. W decyzji tej zarząd ustalił, że nagrody otrzymują placówki z pozytywnym wynikiem finansowym oraz ujemnym wynikiem finansowym powyżej 5 000 zł oraz pracownicy administracji. Natomiast decyzją tą nagrody nie otrzymała B. H., jako pracownik sklepu (...), w którym osiągnięto ujemny wynik finansowy powyżej 10 000 zł.

Decyzją zarządu z dnia 23 czerwca 2014 r. pracownikom przyznano nagrody za wykonanie zadań finansowych w okresie 5 miesięcy. W decyzji tej zarząd ustalił, że nagrody nie otrzymują między innymi pracownicy, przebywający na zwolnieniach lekarskich powyżej 30 dni i w na tej podstawie nagrody tej nie otrzymała.

W okresie od 2011 r. do 2015 r. B. H. otrzymywała sześciokrotnie wynagrodzenie chorobowe od pracodawcy za czas niezdolności do pracy.

I. S. jako prezes zarządu (...) Spółdzielni (...) w M. (od listopada 2007 r.) nadzorowała funkcjonowanie placówek handlowych spółdzielni, w tym wykonywanie pracy przez zatrudnionych w nich pracowników. W przypadku dostrzeżenia nieprawidłowości, po wejściu do sklepu, zwracała danemu pracownikowi uwagę co do stwierdzonych przez siebie nieprawidłowości, np. złego ułożenia towarów, braków towaru czy stanu czystości. K. W. (1) I. S. zwróciła uwagę na temat niewłaściwego ułożenia towaru w obecności klientów sklepu. I. S. swoje uwagi komunikowała mocnym głosem, którego ton niektórzy pracownicy odbierali czasami jako podniesiony. Jako przełożona była osobą wymagającą i stanowczą, co skutkowało tym, że często napominała pracowników co do sposobu wykonywania przez nich obowiązków w pracy. Większość pracowników traktowała to jako uzasadnione zachowanie się przełożonej. Jedynie niektórzy pracownicy takie zachowanie się I. S. uważali za niedozwolone i nie czuli się komfortowo podczas zwracania im uwagi. I. S. nie odnosiła się przy tym do pracowników w sposób wulgarny lub obraźliwy. I. S. w taki też sposób zachowywała się w stosunku do B. H..

Sąd Okręgowy kontynuując ustalenia wskazał, że I. S. jako prezes zarządu pozwanej rozmawiała z Z. J. (przewodniczącą Rady Nadzorczej pozwanej od 2006 r.) w czasie posiedzenia Rady o tym, że B. H. ma problemy w pracy związane z nadmiernym spożywaniem alkoholu poza pracą. Do rozmów tych doszło dlatego, że pracownice sklepów nie chciały pracować z powódką, bo nie miały do niej zaufania, a praca w sklepie wiąże się z odpowiedzialnością materialną. Nie rozmawiano na ten temat bezpośrednio z B. H..

B. A. (1), była pracownicą pozwanej, która odeszła na emeryturę, ale została - na swoją prośbę - ponownie zatrudniona u pozwanej. Początkowo była z tego zatrudnienia zadowolona. Kiedy B. A. (1), zamieszkująca na tej samej ulicy co powódka, przychodziła do biura opowiadała o tym, że na jej ulicy odbywa się pijaństwo, że nawet chodziła w tej sprawie do burmistrza z interwencją. Kiedy powódka złamała nogę, B. A. (1) przysłała do I. S. z informacją, że powódka ma pretensje do niej, że „przyniosła” sprawę złamania jej nogi do Spółdzielni.

I. S. nie prosiła B. A. (1) o donoszenie informacji na temat tego co się dzieje u powódki.

Po tym, jak B. A. (1) nie otrzymała nagród od pozwanej, zmieniła stosunek do I. S..

B. H. kilkakrotnie telefonowała do miejsca zamieszkania I. S. w godzinach wieczornych. Telefony te odbierali również mąż i synowa I. S. i po głosie powódki odnosili wrażenie, że jest pod wpływem alkoholu.

B. H. od czerwca 2014 r. ambulatoryjnie leczyła się u lekarza psychiatry w związku z objawami depresji. Podczas wizyt u lekarza wskazywała, że jest źle traktowana przez przełożonych w pracy. W związku z chorobą stosowała leczenie farmakologiczne lekami przeciwdepresyjnymi. W październiku 2014 r. B. H. odbyła wizytę u psychologa, który uzyskał od niej informacje, że w pracy doznaje silnego stresu i ma trudności w związku ze stosowaniem wobec niej mobbingu w pracy. Psycholog wydał opinię psychologiczną w której stwierdził, że powódka trafiła do psychologa - jak sama twierdzi - w „ciężkim stanie”. Trudności piętrzyły się i potęgowały od dłuższego czasu. Początkowo starała się wszystko kontrolować i podejmować działania przystosowawcze, ale z biegiem czasu poczuła się zupełnie bezradna, nieszczęśliwa, zagubiona. Spotkanie rozpoczyna od stwierdzenia, że całe jej życie jest pasmem przygnębiających zdarzeń. Urodziła się z ciąży bliźniaczej, z drugiego związku matki. Ojciec był osobą niepełnosprawną. Pomimo posiadania licznego, przyrodniego rodzeństwa z nikim nie utrzymuje kontaktów - nawet z siostrą bliźniaczką. W dzieciństwie doświadczyła raniącej przemocy ze strony bliskiego członka rodziny. Zaburzyło to jej rozwój emocjonalny, uczuciowy, ograniczyło zdolność do okazywania uczuć, do empatycznego reagowania i odczuwania. Nadzieją na poprawę losu było założenie własnej rodziny. (...) W wypowiedziach zauważa się tendencję do szukania winnych, do wyjaśniania zdarzeń poprzez wskazywanie wpływu innych osób. (...) Wyniki przeprowadzonych testów wskazują na posiadanie takich cech jak sumienność, ale jednocześnie na wysoki neurotyzm i skrajną skłonność do psychotyzmu, do nie zawsze adekwatnego interpretowania zdarzeń i skutecznego reagowania w różnych okolicznościach. (...)

Osobowość o skrajnym nasileniu neurotyzmu, ale także psychotyzmu, co może wskazywać na pewną gotowość do działań mało przystosowawczych i nieskutecznych. Deficyty w zakresie zdolności do adoptowania się i uspołecznienia. (...) Znaczne ograniczenia w redukowaniu napięcia, reagowaniu w sposób zrównoważony i adekwatny. (...) podatność na zranienie, na doświadczanie negatywnych, przykrych emocji.

Od 20 lutego 2025 r. do 13 kwietnia 2015 r. przebywała w szpitalu na oddziale ogólnopsychiatrycznym z uwagi na pogorszenie się jej stanu zdrowia. Hospitalizacja przyniosła poprawę zdrowia psychicznego. Po pobycie w szpitalu powódka kontynuowała kurację lekami. W związku z ponownym nasileniem się choroby została skierowana do szpitala w którym przebywała od 24 sierpnia 2015 r. do 2 października 2015 r. Została wypisana do domu w stanie ogólnym dobrym z zaleceniem psychoterapii i przyjmowania leków.

W związku z przebiegiem choroby powódka stała się niezdolna do pracy, co skutkowało jej usprawiedliwioną nieobecnością w pracy od około czerwca 2014 r. Powódka następnie pobierała zasiłek chorobowy oraz świadczenie rehabilitacyjne. W dniu 10 lutego 2015 r. prezes zarządu I. S. w imieniu pracodawcy rozwiązała z B. H. umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę wyczerpanie limitu niezdolności do pracy i pobieranie z tego tytułu wynagrodzenia, zasiłku i świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Następnie zostało wydane powódce świadectwo pracy.

I. S. od 2008 r. pozostawała w konflikcie z D. P. (1). Zarząd pozwanej w osobie I. S. i S. S. (2) w 2008 r. skierowały do Prokuratury Rejonowej w Myśliborzu zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa przez pracownicę D. P. (1). Prokurator umorzył postępowanie przygotowawcze w zakresie ukrycia dokumentów, a w zakresie zniszczenia mienia został wydany wyrok nakazowy, a następnie na skutek sprzeciwu D. P. (1) od wyroku postępowanie umorzono z uwagi na cofnięcie skargi przez pracodawcę. Na tym tle D. P. (1) wystąpiła z pozwem przeciwko I. S. o naruszenie dóbr osobistych. Sąd Okręgowy w Szczecinie wyrokiem z dnia 10 czerwca 2010 r. oddalił powództwo, a następnie Sąd Apelacyjny w Szczecinie oddalił apelację.

B. H. za pośrednictwem pełnomocnika wezwała pisemnie pozwaną do zapłaty na jej rzecz kwoty 50 000 zł tytułem odszkodowania za mobbing oraz 50 000 zł zadośćuczynienia za krzywdy doznane na skutek mobbingu.

W odpowiedzi pismem z dnia 12 listopada 2015 r. pozwana odmówiła zapłaty wskazując, iż wobec powódki nie był stosowany mobbing.

Na podstawie powyższych ustaleń Sąd Okręgowy uznał, że powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Sąd Okręgowy zważył, że B. H. domagała się w niniejszym postępowaniu ustalenia, że w miejscu pracy, tj. w pozwanej Spółdzielni, stosowany był wobec niej mobbing oraz zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia w związku z mobbingiem. W zakresie roszczenia o ustalenie, że pracodawca nie przeciwdziałał stosowaniu wobec powódki mobbingu pełnomocnik powódki cofnął na rozprawie 9 marca 2017 r. pozew, na co pozwana wyraziła zgodę.

Sąd Okręgowy wskazał, że podstawą prawną powództwa o ustalenie jest art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny o jakim mowa w przepisie stanowiącym podstawę rozstrzygnięcia w tym przedmiocie istnieje, jeżeli sam skutek jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Nie ma natomiast interesu prawnego ten, kto może poszukiwać ochrony prawnej w drodze powództwa o zasądzenie świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych. Stanowiący przesłankę powództwa o ustalenie interes prawny powinien być rozumiany - jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 stycznia 2004 r., II CK 387/02 (LEX nr 391789) - elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni tego pojęcia, konkretnych okoliczności danej sprawy i tego, czy strona może uzyskać pełną ochronę swoich praw w drodze powództwa o świadczenie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2009 r., III CZP 79/09, LEX nr 533836). Konsekwentnie zatem w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz doktrynie przyjmuje się, że interes prawny

nie zachodzi z reguły, gdy zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 czerwca 1997 r., II CKN 201/97, z dnia 21 stycznia 1998 r., II CKN 572/97, z dnia 5 października 2000 r., II CKN 750/99 oraz z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00). Ponadto przyjmuje się, iż postępowanie sądowe o ustalenie nie może być środkiem do uzyskania dowodów potrzebnych w innym postępowaniu (por. orzeczenia z dnia 4 listopada 1971 r., I PR 344/71 i z dnia 1 grudnia 1983 r., I PRN 189/83, OSNCP 1984 nr 7, poz. 121). Po wyjaśnieniu powyższego Sąd I instancji wywiódł, że skoro w przedmiotowej sprawie powódce przysługiwało powództwo dalej idące zarówno o odszkodowanie, jak i o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę w związku z mobbingiem, to nie miała ona interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie, że był wobec niej stosowany mobbing.

Następnie Sąd Okręgowy podał, że roszczenie powódki o świadczenie (zadośćuczynienie) oparte zostało więc na treści art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. Zgodnie z treścią powołanego przepisu pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

W dalszej części rozważań prawnych Sąd Okręgowy szczegółowo wyjaśnił definicję mobbingu zawartą w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., Za mobbing – w świetle art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. – mogą więc zostać uznane tylko takie działania lub zachowania, które: (1) po pierwsze, są uporczywe; (to ciągły, nieustający, trwały) (2) po drugie, są długotrwałe; (3) po trzecie, polegające na nękanii lub zastraszaniu pracownika i (4) po czwarte, wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie go z zespołu pracowników. Przy tym, co istotne, warunki te muszą być spełnione łącznie. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez odpowiedni okres. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga ona rozważenia czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników.

Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje.

Sąd Okręgowy wskazał, że B. H. działań mobbingowych pracodawcy upatrywała w zachowaniu się wobec niej prezesa zarządu I. S.. Podkreślała, że była nieodpowiednio traktowana przez nią, poprzez stosowanie wobec niej niezasadnych kar porządkowych, częste przenoszenie z jednego sklepu do drugiego, nadmiernych wymagań w zakresie wykonywania czynności pracowniczych poza godzinami pracy i nieudzielania urlopu na opiekę nad dziećmi. Nadto powódka wskazywała na przejawy mobbingu w postaci niestosownego zwracania uwagi na temat jej ubioru, krzyczenia i odnoszenie się w sposób obraźliwy i wulgarny przez I. S.. Uważała też, że przejawami mobbingu były uwagi I. S. na temat: braków towarów w (...), nadmiernego zużywania gazu przez powódkę w tym sklepie, informacje o zmniejszających się obrotach w (...) i konieczności jego likwidacji w połączeniu z kwestią dalszego zatrudnienia powódki w pozwanej Spółdzielni.

W tym miejscu Sąd I instancji podkreślił, że zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Stosownie natomiast do art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Pracownik dochodzący swoich praw przed sądem musi przytoczyć fakty wskazujące na mobbing. Tym samym to na nim spoczywa ciężar ich udowodnienia. Natomiast pracodawca, chcąc uwolnić się od odpowiedzialności, powinien wykazać, że fakty te nie stanowią mobbingu (por. postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 r., sygn. II PK 33/2005, LexPolonica nr 1418106). Dopiero zatem wykazanie przez pracownika okoliczności wskazujących na mobbing pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego - postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, PiZS 2006, nr 7, s. 35, także wyroki SN: z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05; z dnia 20 marca 2007 r., II PK 221/06 (zob. A. Abramowska, Prawna regulacja mobbingu, M.P.Pr. 2004, nr 7, s. 180; H. Szewczyk, Prawna ochrona przed mobbingiem w pracy, KPPubl. 2006, nr 2, s. 253).

Sąd Okręgowy ocenił, że bezspornymi w niniejszej sprawie były fakty dotyczące przebiegu zatrudnienia powódki, okresu pracy w poszczególnych sklepach, okresów usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy w związku z chorobą. Strony nie kwestionowały również okoliczności dotyczących sposobu przeprowadzania inwentaryzacji, postępowania z utargiem dziennym po zakończonej pracy oraz samego faktu nałożenia na powódkę kar nagany i przyznawania oraz odmowy przyznania powódce nagród pracowniczych.

Sporne w niniejszej sprawie był sposób zachowania się przełożonej powódki I. S. wobec powódki i motywy nakładania na nią kar porządkowych i przenoszenia do różnych sklepów pozwanej.

Sąd I instancji podał, że stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie ustalił na podstawie korespondujących ze sobą dowodów z przedstawionych przez strony dokumentów, w tym dokumentów znajdujących się w aktach spraw VI W 465/08 i C 569/09 oraz aktach osobowych powódki, których autentyczność i wiarygodność nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Sąd ponadto oparł się na dowodach osobowych w postaci zeznań świadków: M. J., T. K., B. J., Z. J., M. J., D. D., Z. J., M. J., T. K., K. W. (1), A. L., A. S. (1) i J. F. oraz H. S. i A. S. (2). Zeznania tych świadków Sąd Okręgowy ocenił jako spójne i konsekwentne. Rozbieżności między nimi, zdaniem tego Sądu, są nieznaczne i wynikają z różnej percepcji, braku wiedzy o pewnych okolicznościach czy też subiektywnego postrzegania danych faktów (jak na przykład różne odczucia co do sposobu odnoszenia się I. S. do pracowników). Natomiast jedynie w części Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom D. P. (1), W. P. (1) i B. A. (1). Sąd odmówił im wiarygodności w zakresie w jakim opisują oni zachowanie I. S.. Oceniał, że zeznania te stoją w sprzeczności z zeznaniami pozostałych pracowników (w tym byłych pracowników) pracodawcy, którzy zgodnie wskazywali, iż nie słyszeli, aby prezes zarządu zwracała się do kogokolwiek krzyżąc czy też używając słów wulgarnych. Ich zeznania pod tym względem jawią się jako odosobnione. Ponadto odnośnie D. P. (1) i W. P. (1) z ich zeznań oraz dowodów z dokumentów dotyczących postępowań dotyczących D. P. (1), W. P. (1) i I. S. wyłania się obraz konfliktu między byłymi pracownikami i pracodawcą, co tym bardziej, w ocenie Sądu I instancji, nakazuje bardziej krytycznie i ostrożniej spojrzeć na zeznania tych świadków. Następnie Sąd Okręgowy zważył, że trzeba również mieć na uwadze, iż świadkowie D. P. (1) i W. P. (1) – jak sami zeznali - nie byli nigdy świadkami spotkań czy rozmów powódki z I. S.. Podobnie B. A. (1) nie była nigdy świadkiem spotkań I. S. i powódki, ponadto również ona pozostaje w konflikcie z I. S., spowodowanym nieotrzymaniem od pozwanej nagród. Jej zeznania dotyczące wydania jej przez prezesa zarządu I. S. polecenia obserwowania powódki poza pracą i donoszenia na nią I. S. wydają się nadto zupełnie niewiarygodne. Informacje takie nie byłyby bowiem prezes pozwanej do niczego potrzebne. Zeznania tych świadków nie mogłyby więc stanowić podstawy ustaleń faktycznych dotyczących relacji tych dwóch osób.

Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne w przeważającej części przesłuchanie powódki. Potwierdziła ona przebieg pracy w poszczególnych sklepach pracodawcy. Powódka wskazała, co potwierdzają inne osoby, że I. S. była wymagająca i niejednokrotnie zwracała uwagę pracownikom na źle – w jej ocenie - wykonaną pracę. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że powódka zeznając, że prezes zarządu krzyżowała na nią, odzywała się wulgarnie, nie umiała jednak umiejscowić tych zdarzeń w czasie ani w kontekście i nie umiała nawet wskazać, w jaki obraźliwy sposób I. S. odzywała się do niej albo w jakich okolicznościach na nią krzyżowała. W tym zakresie – obraźliwego i wulgarnego sposobu odnoszenia się przez I. S. do powódki, krzyżowania na powódkę - Sąd odmówił zeznaniom powódki wiary, uwzględniając przy tym fakt braku potwierdzenia tych okoliczności żadnym innym dowodem. Żadna bowiem z przesłuchanych przez Sąd Okręgowy osób nie była świadkiem takiego zachowania I. S. wobec powódki. Powódka w czasie przesłuchania potwierdziła swoje problemy z punktualnością w sklepie (...) oraz problemy z obsługą kasy w sklepie (...). Przesłuchanie powódki – poza wskazanym wyżej fragmentem oraz sposobem wykonywania obowiązków pracowniczych w 2007 r. w (...) i nr 3 - w większości zostało potwierdzone przez pozostałe wiarygodne dowody, w tym również osobowe. Powódka nie odniosła się (nie zaprzeczyła) – zeznaniom świadka B. J. – odnośnie do swojego postępowania w 2007 r. w (...), w tym do przychodzenia do pracy na tzw., „kacu”. Zrobiła to dopiero w czasie swojego przesłuchania w marcu 2017 r. Sąd Okręgowy uznał, że zeznania świadka B. J. były w całości wiarygodne. Fakt przyjeżdżania przez powódkę zazwyczaj samochodem do pracy nie miał żadnego znaczenia przy dokonywaniu tej oceny, ponieważ powódka przyjeżdżała do pracy godzinę lub dwie po ustalonej w grafiku godzinie, kiedy powinna pracę zacząć (zamiast na 7.00 przyjeżdżała na 8.00 lub 9.00) i wówczas jej stan mógł pozwalać na kierowanie samochodem, co nie zmienia faktu, że świadek

odnosiła wrażenie, że powódka jest po spożyciu poprzedniego dnia alkoholu. W zakresie nienagannego świadczenia pracy w (...) w 2007 r. (do lutego 2008 r.) Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom powódki.

Odnosząc się kolejno do poszczególnych zarzutów powódki, Sąd Okręgowy stwierdził, że przejawem mobbingu ze strony pracodawcy nie było przenoszenie powódki w okresie od 2007 r. do 2014 r. pomiędzy poszczególnymi sklepami pracodawcy. Sąd Okręgowy zauważył, że zwyczaj dotyczący przenoszenia pracowników w przypadku stwierdzenia np. w czasie remanentu nieprawidłowości, był (i nadal jest) stosowany w pozwanej Spółdzielni wobec wszystkich sprzedawców. Kiedy inwentaryzacja kończy się niedoborem, w szczególności kolejnym (jak było w przypadku powódki w (...)) prezes zarządu podejmuje decyzje personalne polegające na zmianie składu osobowego pracowników danego sklepu i w tym celu przenosi pracowników jednego sklepu do innych sklepów. Powódkę również taka procedura dotknęła w sklepie (...), którego była kierownikiem i w którym w czasie spisu kontrolnego stwierdzono ponowny i do tego znaczny niedobór.

Dodatkowo wskazać należy, że pozostali pracownicy przyjmowali takie zmiany personalne bez zastrzeżeń jako działanie pracodawcy zmierzające do poprawy funkcjonowania sklepów. Tylko powódka miała z tym problem, który wynika niewątpliwie z jej cech osobowości opisanej w złożonej przez powódkę opinii psychologicznej. Sama powódka zeznawała o problemach z aklimatyzacją i złym znoszeniem wszelkich zmian.

Dalej Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że przenosiny do innego sklepu odbywały się na podstawie wypowiedzenia warunków pracy i ze stosownym okresem wypowiedzenia. Powódka nie kwestionowała żadnego z tych wypowiedzeń i przyjmowała nowe warunki pracy. Za każdym razem, na co wskazuje w przesłuchaniu sama powódka, przekazywane były jej motywy takiej decyzji. W przypadku przejścia ze sklepu (...) do sklepu (...) były to złe wyniki inwentaryzacji w sklepie, w którym kierownikiem była powódka. Pracodawca ma prawo podejmować decyzje personalne uwarunkowane ekonomicznie. Powódka przeszła na to samo stanowisko kierownika. Przenosiny do innych sklepów po złym wyniku inwentaryzacji dotyczą prawie wszystkich sprzedawców u pozwanej. Nie sposób w takiej sytuacji uznać, aby przeniesienie do innego sklepu było w jakikolwiek sposób poniżające dla powódki. Zwłaszcza, że sama powódka miała zamiar rozwiązać umowę o pracę, o czym poinformowała pracodawcę. Ostatecznie nie podjęła takiej decyzji i przeszła do sklepu (...). Zauważyć należy przy tym, że przed propozycją przejścia do innego sklepu I. S. zaproponowała powódce zatrudnienie w dziale obrotu towarowego na stanowisko kierownika. Sama powódka uważała to za rodzaj awansu, a brak objęcia tego stanowiska było jej samodzielną decyzją, wynikającą z tego, że - jak zeznała - wolała „pracę z ludźmi”. Sąd Okręgowy zważył zatem, że oznacza to, iż decyzja o przejściu do innego sklepu musiała być decyzją świadomą i podjętą za obopólną zgodą. Nic wszak nie stało na przeszkodzie, aby pracodawca przyjął oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę, a nie szukał innego rozwiązania. Powódka ponadto wprost zeznała, że nie traktowała przeniesienia jako degradacji i takie przeniesienie wówczas dotyczyło większej liczby pracowników. Wskazała tylko, że nie lubi zmian. Następnie po dłuższej nieobecności w pracy powódka została przeniesiona w ramach tego samego sklepu na stanowisko sprzedawca. Również w tym przypadku było to spowodowane przyczynami obiektywnymi – długotrwałym przebywaniem przez powódkę na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca musiał w czasie jej nieobecności podjąć decyzje kadrowe pozwalające na prawidłowe funkcjonowanie (...), tj. powierzyć stanowisko kierownika sklepu innemu pracownikowi (zastępcy powódki B. J.). Powódka nie sprzeciwiła się również temu wypowiedzeniu warunków pracy. Nie sposób dopatrzeć się w tym działaniu jakichkolwiek zachowań negatywnych w stosunku do powódki. Powódka następnie przeszła do sklepu (...). Również i w tym przypadku nie zgłaszała żadnego sprzeciwu. Zwłaszcza, że jak sama powódka wskazuje, pracowała już wcześniej w tym sklepie, a więc znane jej były warunki w nim panujące. Bezsporne, w ocenie Sądu I instancji, jest to, iż te warunki były złe, choć trzeba też pamiętać, że przed powódką pracowała tam przez wiele lat inna pracownica pozwanej. Powódka zwracała uwagę pracodawcy na niskie temperatury panujące w sklepie i w związku z tym otrzymała urządzenie do dodatkowego ogrzewania. I. S., co sama przyznaje, zwracała powódce uwagę na zbyt duże zużycie gazu, jednak wskazywała, że mówiła o tym, bo – kiedy odwiedzała powódkę w sklepie - zauważała ciągle otwarte drzwi wejściowe. Krytyka I. S. dotycząca zbyt dużego zużycia gazu przez powódkę, nie była zatem bezpodstawna, skoro znajdowała uzasadnienie w obserwacjach I. S., a także B. A. (1), która zeznała o tym fakcie w innym kontekście. Ponadto wyrażenie uwag na temat zużycia gazu przez I. S. nie zmienia faktu, że prezes pozwanej od razu zareagowała na prośbę powódki i doposażyła

sklep zgodnie z jej prośbą oraz opłacała ogrzewanie sklepu gazem. Zdaniem Sądu Okręgowego nie sposób uznać, iż uwagi prezesa zarządu w tym zakresie były tak mocno naganne i nacechowane złą wolą w stosunku do powódki, aby uznać je za przejaw mobbingu. Tym bardziej, że powódka jasno zeznała, że w pierwszym roku pracy w (...) I. S. nie stosowała wobec powódki mobbingu.

Kolejne przejście powódki do sklepu (...) było związane z likwidacją sklepu (...) z uwagi na jego nierentowność. Powódka nie zaprzecza tym faktom. Sklep rzeczywiście został zlikwidowany. Była to decyzja pracodawcy w ogóle niezwiązana z osobą powódki, ale z sytuacją na lokalnym rynku - powstania w okolicy nowych konkurencyjnych sklepów i w wyniku tego spadkiem obrotów w sklepie (...). Powódka wskazała w czasie przesłuchania, że wolałaby zostać zwolniona, niż przejść do sklepu (...). Tym samym powódka nie wyrażała chęci pracy i w takiej sytuacji nie stało na przeszkodzie, aby z jej inicjatywy nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę, chociażby w drodze porozumienia stron. Sąd Okręgowy dostrzegł, że wszyscy świadkowie, w tym same strony, wielokrotnie w swoich zeznaniach podkreślały, iż u pozwanego pracodawcy bardzo często pracownicy byli przenoszeni z jednych placówek do drugich i dotyczyło to większości pracowników, nie tylko samej powódki. Sama powódka przed 2006 roku również była przenoszona między sklepami, a więc taki sposób funkcjonowania pozwanej był powódce znany i akceptowany od samego początku. To, że – jak wskazała powódka – nie lubi zmian, nie może spowodować innej oceny działań prezesa zarządu pozwanej w stosunku do powódki. Nie sposób również jako działań mobbingowych oceniać uwagi I. S. na temat braków w towarze w (...) oraz jej informacji na temat niskich obrotów tego sklepu i konieczności jego zamknięcia. Wszystkie te czynności należą do kompetencji pracodawcy i były w przypadku (...) uzasadnione. Podkreślić należy, że (...) został rzeczywiście zlikwidowany, a I. S. znalazła powódce pracę w innym sklepie.

Sąd I instancji uznał również, że nie sposób uznać za działania mobbingowe świadczenie pracy przez powódkę w czasie inwentaryzacji oraz zanoszenia po godzinach pracy utargu do banku. Jest rzeczą powszechnie wiadomą, że w większości placówek handlowych inwentaryzacja dokonuje się w okresie, gdy dany sklep jest zamknięty albo w weekendy. W ten sposób zmniejsza się koszty związane z zamknięciem sklepu. Tak też to odbywało się u pracodawcy powódki i dotyczyło wszystkich sklepów. Każdy kierownik sklepu, a także inni pracownicy uczestniczyli w inwentaryzacji. Takie działanie odbywało się w ramach normalnego funkcjonowania pracodawcy, a z ustalonych faktów nie wynika, aby było nakierowane właśnie na powódkę. Jeżeli z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy, powódka była zobowiązana pracować ponad ustalony czas pracy, należały jej się w tym zakresie świadczenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych albo w postaci dodatkowego wynagrodzenia albo dnia wolnego. Świadczenie zgodnie zeznawali, że inwentaryzacja była przeprowadzana obowiązkowo raz w roku, a niekiedy częściej, a było to spowodowane np. przyjęciem nowego pracownika, włamaniem. Potwierdza to sama powódka. Żadne dowody nie wskazują, aby w sklepach, w których pracowała powódka takie inwentaryzacje były przeprowadzane częściej, ponad potrzebę. Nie można, zdaniem Sądu Okręgowego, takim działaniom pracodawcy przypisać naganności, a już z pewnością nakierowania ich na powódkę. Również w zakresie obowiązku zanoszenia dziennego utargu do banku pozwana nie traktowała powódki źle czy poniżająco. Czynność ta była związana z pełnieniem stanowiska kierownika sklepu i należała do zakresu jego obowiązków. Dotyczyło to wszystkich kierowników placówek pozwanej, nie tylko powódki. Sąd I instancji podkreślił, że pozwana - jak tylko powódka zgłosiła swoje obawy co do wykonywania tego obowiązku - niezwłocznie zwolniła powódkę z tego obowiązku i zapewniła inny transport utargu.

Powódka w żaden sposób nie wykazała, aby w okresie od 2006 r. składała wniosek o udzielenie jej tzw. urlopu na opiekę nad dzieckiem zgodnie z art. 188 k.p. Takie zwolnienie udzielane jest na wniosek pracownika i przysługuje w przypadku wychowywania dziecka w wieku do 14 lat (art.188 k.p.) Na marginesie Sąd Okręgowy zauważył, iż z zeznań powódki wynika, że posiadają oni dwóch synów w wieku 24 i 27 lat.

W ocenie Sądu I instancji, przejawem mobbingu nie był także sposób postępowania pracodawcy w zakresie przyznawania powódce nagród pracowniczych. W latach 2010-2014 powódka otrzymywała zdecydowaną większość nagród i świadczeń pracowniczych, jakie decyzją zarządu zostawały przyznawane ogólnie wszystkim zatrudnionym. Za każdym razem w decyzji zarządu były wskazywane kryteria przyznawania takich nagród. W trzech przypadkach powódka nie otrzymała takiej nagrody. Za każdym razem wynikało to ze spełnienia przesłanek negatywnych wskazanych w decyzji Zarządu pozwanej. Przesłanki te były obiektywne, dotyczyły wszystkich pracowników, którzy

spełniali wskazane kryteria a nie jedynie powódki. Podobne przesłanki negatywne występowały również w przypadku innych nagród, które powódka z kolei otrzymywała. Tym samym w większości przypadków praca powódki była doceniana, co dawało wyraz w objęciu ją przyznaniem nagrody pracowniczej.

Mobbingiem nie było także, zdaniem Sądu Okręgowego, udzielenie powódce dwóch kar porządkowych nagany. Pracodawca ma bowiem zagwarantowaną prawnie możliwość wpływania – poprzez stosowanie takich kar – na dyscyplinę pracownika, a w przedmiotowej sprawie podstawą nałożenia kary były stwierdzone przez pracodawcę nieprawidłowości, które wyraźnie i jasno wskazano w uzasadnieniu kar. Sąd I instancji nie znalazł podstaw, aby uznać, iż nakładanie na powódkę kar porządkowych przez pozwaną było w jakiś sposób bezpodstawne i nakierowane na wyrządzenie powódce krzywdy. Po pierwsze, przedstawione dowody z dokumentów w postaci pisemnie udzielanych kar wskazują, iż były one za każdy razem uzasadniane konkretnymi przewinieniami powódki. Ponadto powódka mogła zgodnie z procedurą przewidzianą przepisami prawa pracy złożyć sprzeciw od tak wymierzonych kar. Powódka nie odwoływała się do tych kar, a uważając że są one niesprawiedliwe, winna była to uczynić. Ponadto, jak wynika z zeznań świadków, pozwana stosowała kary porządkowe nie tylko wobec powódki, ale również wobec innych pracowników, którzy nie wywiązali się z nakładanych na nich zadań. I. S. jako prezes zarządu miała prawo w ten sposób dyscyplinować pracowników. Sąd Okręgowy nie dopatrył się w tym nieprawidłowości, w szczególności nakierowanej na personalne poniżenie powódki.

Sąd Okręgowy uznał, że materiał dowodowy w sprawie nie pozwolił również na poczynienie ustaleń, jakoby bezpośrednio zachowanie się I. S. względem powódki nosiło znamiona mobbingu. Zdecydowana większość świadków, którzy są albo byli pracownikami pozwanej, a więc mieli na co dzień do czynienia z przełożoną I. S., a niektórzy z nich pracowali razem z powódką, w sposób bezpośredni mogła obserwować ich wzajemne relacje. Konsekwentnie zeznali oni, że albo nie byli w ogóle świadkami rozmów między B. H. a I. S., albo też, że te rozmowy przebiegały normalnie. Tym samym dowody te nie potwierdzają w żaden sposób wersji powódki. Co więcej, większość świadków wskazuje, iż I. S. w stosunku do nich nie używała słów obraźliwych i wulgarnych, ani też nie krzyczała. Jedynie świadek D. P. (2) wskazała, że jeden raz prezes zarządu użyła w stosunku do niej słów obraźliwych. Ponadto W. P. (1) zeznał, że przełożona podczas rozmowy z nim krzyczała. Jednakże żadne z nich nie było świadkiem takiego zachowania w stosunku do powódki, a relacje między stronami znali jedynie z przekazu powódki, a ponadto pozostawali oni w konflikcie z przełożoną. Również świadek B. A. (1) opisuje w swoich zeznaniach, że I. S. w sposób naganny zachowywała się w stosunku do niej, jednakże świadek ten nigdy nie pracował bezpośrednio z powódką, a sposób traktowania powódki przez przełożoną zna tylko z relacji powódki, co nie pozwala na wiarygodne poczynienie ustaleń w oparciu o taki pośredni dowód, przy szeregu innych dowodów przeczących takiej wersji. Powódka podczas przesłuchania również nie wskazała na konkretne zachowania I. S., w czasie których prezes zarządu odnosiłaby się w stosunku do powódki w sposób wulgarny, obraźliwy czy też poniżający. Samo wskazanie przez powódkę, że I. S. krzyczała na nią, a powódka myślała, wrażenie, że prezes zarządu jest wobec niej źle nastawiona (po powrocie z wycieczki na K., kiedy to – jak mówi – przestała być pupilką pani prezes) - nie oznacza, że zachowanie takie rzeczywiście miało miejsce. Tym bardziej, że powódka wskazywała, iż I. S. nie zawsze się wobec niej tak zachowywała i na przykład przez pierwszy rok pracy w sklepie (...) nie czuła się mobbingowana. Większość świadków wskazywała na to, że I. S. była osobą wymagającą w pracy i często zwracała uwagę „mocnym” głosem, a nawet zdarzało się, że również w obecności klientów. Częściowo potwierdzała to sama I. S. (co do tego, że jest wymagająca i zwraca uwagę na stwierdzone nieprawidłowości). Również powódce I. S. zwracała uwagę, jeżeli stwierdzała, że nie jest coś właściwie wykonane. Jako przełożona miała do tego nie tylko prawo, ale i obowiązek. Sąd Okręgowy ocenił, że powódka nie udowodniła w niniejszym postępowaniu, że prezes zarządu zwracała się do niej w sposób poniżający, krzyczała na nią. Gdyby tak było, to z pewnością powódka nie dzwoniłaby do niej i nie zapraszała jej do przyjazdu do sklepu (...) w celu zrobienia w nim zakupów (co zdarzało się często, kiedy powódka dostała dobry towar). Sąd I instancji zważył, że ofiara mobbingu przede wszystkim unika kontaktu z prześladowcą, a nie zabiega o niego. Kilka razy prezes zarządu pomogła powódce i umożliwiła jej pozostanie w pracy. Wskazuje na to jej reakcja na złożenie wypowiedzenia przez powódkę, kiedy to I. S. złożyła powódce ofertę zajęcia stanowiska kierownika w dziale obrotu towarowego. Ofertę tę powódka uznała za rodzaj awansu, a odmowę przyjęcia tłumaczyła chęcią pracy „z ludźmi”. Po odmowie przyjęcia tego stanowiska, zgodnie z wolą powódki, I. S.

zapropowała jej pracę w sklepie, gdzie miała kontakt z klientami. Również w związku z likwidacją sklepu (...) S. podjęła działania, aby powódka mogła kontynuować zatrudnienie i przeniosła ją do sklepu (...).

Zdaniem Sądu Okręgowego powódka nie wykazała również w niniejszym postępowaniu, że I. S. poniżała ją, rozgłaszając wokół, iż powódka ma problemy z alkoholem. Jedyne osoby, z którymi I. S. rozmawiała na ten temat była przewodnicząca Rady Nadzorczej, a zatem organu Spółdzielni, równocześnie matka sąsiada powódki utrzymującego z powódką kontakty towarzyskie oraz B. A., która sama przyszła z informacjami na temat powódki do I. S..

Natomiast współpracująca z powódką B. J. wskazała, że powódka spóźniała się do pracy i przychodziła do pracy „na kacu”. W czasie składania przez świadka zeznań powódka nie zakwestionowała ich prawdziwości.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy uznał, że opisane wyżej zachowania pracodawcy nie nosiły – obiektywnie – cech mobbingu. Badanie i ocena subiektywnych odczuć powódki, uznającej siebie za osobę mobbingowaną, nie może natomiast stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 312 oraz wyrok SN z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, M.P. Pr 2009/8/394).

Z uwagi na ustalenie, że wobec powódki nie stosowano w czasie zatrudnienia u pozwanej mobbingu, Sąd I instancji pominął dowód z opinii biegłego psychologa i psychiatry na okoliczność wystąpienia u powódki rozstroju zdrowia w związku ze stosowanym wobec niej mobbingiem. Sąd I instancji nie kwestionuje istnienia u powódki stanu chorobowego. Jednakże aby przejść do oceny rozstroju zdrowia osoby mobbingowanej wstępnym, a zarazem koniecznym warunkiem jest ustalenie, iż w stosunku do tej osoby mobbing miał w ogóle miejsce. W przypadku braku zachowań spełniających kryteria mobbingu przeprowadzenie dowodu na tę okoliczność jest nie tylko zbędne, ale wręcz niemożliwe.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał, iż względem powódki nie były stosowane żadne zachowania mogące być zakwalifikowane jako mobbing. Niezasadne okazały się zatem roszczenia B. H. o zasądzenie na jej rzecz zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia.

Tym samym, Sąd Okręgowy oddalił powództwo, o czym orzekł w punkcie II sentencji wyroku.

W punkcie I wyroku Sąd Okręgowy umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o ustalenie, że pracodawca nie przeciwdziałał stosowaniu wobec powódki mobbingu wobec cofnięcia na rozprawie w dniu 9 marca 2017 r. przez pełnomocnika powódki - za zgodą pozwanej - pozwu w tym zakresie.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu zawarte w punkcie III wyroku Sąd Okręgowy oparł na treści przepisu art. 98 k.p.c. w zw. z art.102 k.p.c. Sąd ten wyjaśnił, że celowym kosztem obrony były w niniejszej sprawie koszty zastępstwa procesowego poniesione przez pozwaną w wysokości 5400 zł. Oplata za czynności adwokata obliczona została w oparciu o przepis § 2 pkt 6 w zw. z § 9 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804). Sąd Okręgowy, uwzględniając treść art.102 KPC obciążył powódkę czwartą częścią tych kosztów. W niniejszej sprawie, mając na uwadze fakt, że powódka utrzymuje się z renty (około 1.000 zł) i z niewysokiego wynagrodzenia męża (3000 zł), a przede wszystkim uwzględniając fakt, że z uwagi na chorobę jej percepcja zdarzeń jest inna aniżeli u zdrowego człowieka i w konsekwencji może prowadzić do zaburzonej oceny faktów, Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanej w kwocie 4050 zł, uznając że w pozostałym zakresie koszty te powinna uiścić. Postępowanie sądowe toczyło się bowiem ponad rok i powódka mogła zbierać kwotę na koszty.

Z rozstrzygnięciem nie zgodziła się powódka. Wyrokowi zarzuciła naruszenie:

- przepisu art. 94 § 3 k.p. wyrażające się w uznaniu, iż opisywane przez powódkę zachowania pracodawcy nie nosiły cech mobbingu, pomimo, że były one skierowane przeciwko pracownikowi, zmierzały do uporczywego i długotrwałego

nękania pracownika, powodowały jego poniżenie i ośmieszenia pracownika i wywoływały u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, co w konsekwencji eliminowało powódkę z zespołu współpracowników;

- naruszenie przepisu art. 232 kpc poprzez pozbawienie powódki prawa do inicjatywy dowodowej w sprawie przez oddalenie wniosku o dopuszczenie opinii biegłych sądowych z zakresu psychologii i psychiatrii na okoliczność wystąpienia u powódki rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem;

- naruszenie przepisu art. 233 § 1 kpc poprzez uznanie, iż strona powodowa wykazała, aby względem niej stosowany był mobbing przez pracodawcę w osobie I. S. oraz, iż zachowania pracodawcy stanowiły wyłącznie subiektywne odczucia powódki,

- naruszenie przepisu art. 233 § 1 kpc poprzez uznanie na wiarygodne zeznań świadków powołanych przez stronę pozwaną, będących pracownikami pozwanej i pozostającymi względem I. S. w stosunku zależności służbowej oraz odmowa uznania za wiarygodne zeznań świadków powołanych przez stronę powodową, którzy nie pozostają względem pozwanej w takim układzie stosunków faktycznych, która mogłyby podważać ich bezstronność w sprawie.

Wskazując na powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 100.000 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia związany z mobbingiem oraz zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Szczecinie.

Nadto wniosła o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa prawnego za postępowanie apelacyjne według norm przepisanych.

Wniosła także o dopuszczenie i przeprowadzenie na rozprawie apelacyjnej dowodu z opinii biegłego psychiatry i psychologa na okoliczność wystąpienia u powódki rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem.

W treści uzasadnienia powódka podniosła, że na gruncie niniejszej sprawy wszystkie wskazywane przez powódkę zachowania I. S. wypełniały cechy charakterystyczne mobbing.

Zdaniem apelującej Sąd Okręgowy zaniechał dokonania jakichkolwiek ustaleń faktycznych odnośnie charakterystyki zachowań I. S. jako pracodawcy i to nie tylko względem powódki, ale również innych pracowników. Skarżąca podniosła, że z zeznań świadków przesłuchanych na gruncie niniejszej sprawy I. S. wyłania się jako pracodawca, który mówił do pracowników podniesionym głosem, niejednokrotnie krzyczący na pracowników pomimo obecności w sklepie klientów, używający względem nich przekleństw, poniżający pracowników, plotkujący na ich temat, zwracający uwagę na ich wygląd zewnętrzny. Wynika to z zeznań świadka K. W. (1), która zeznała, iż I. S. zwracała uwagę podniesionym tonem w taki sposób, że wszyscy pracownicy czuli zgrozę, co dodatkowo wzmagało jej spojrzenie i wyraz twarzy. Potwierdza to również świadek D. D., który wskazuje, że I. S. zwracała się do pracowników podniesionym tonem, co wywoływało wśród nich obawę. Potwierdza także, że powódka obawiała się I. S. i żaliła się na jej zachowanie, niejednokrotnie płacząc. Na okoliczności te wskazuje również świadek M. J., która podczas przesłuchania na rozprawie w dniu 06 października 2016r. podała, że zdarzało się, że I. S. mówiła podniesionym tonem, a powódka informowała ją, że Pani Prezes na nią krzyczała zwracając jej w ten sposób uwagę. Fakt, iż powódka żaliła się na zachowanie Pani Prezes potwierdziła również T. K. podczas swojego przesłuchania -w dniu 06 października 2016r. Dobitnie na zachowanie I. S., w szczególności na stosowanie krzyków i podniesionego tonu przy klientach, poniżanie w obecności klientów, stosowanie względem pracowników wyzwisk wskazywali świadkowie W. P. (2) i D. P. (1) oraz B. A. (1).

W ocenie apelującej umknęło całkowicie uwadze Sądu Okręgowego w Szczecinie, iż wyraz swojej osobowości i stosunku wobec innych ludzi Prezes pozwanej Spółdzielni dała również podczas trwania procesu sądowego, gdzie na korytarzu sądowym zastraszała świadka D. P. (1), z kolei na rozprawie w dniu 9 grudnia 2016r. oraz 11 stycznia 2017r. odgrażała się B. A. (1), co zostało odnotowane w protokole z przesłuchania tegoż świadka w ramach odezwy sądowej przez Sąd Rejonowy w Myśliborzu, a także podnosiła głos w trakcie przesłuchania powódki w dniu 9 marca

2017r. Dalej skarżąca odniosła się do zeznań świadka D. D., który podał, że I. S. rozmawiała z nim na temat rzekomego alkoholizmu powódki, chociaż świadek ten nie był ani zwierzchnikiem powódki ani osobą pozostającą względem powódki w żadnej zależności służbowej. Wówczas, jak wynika z relacji tego świadka I. S. powiedziała mu jako postronnej osobie, iż powódka ma problemy z alkoholem i że złamała nogę będąc pod jego wpływem. Rozmowa była przeprowadzana w gabinecie pozwanej. W ocenie apelującej rozmowę tą należy traktować jako rozpowszechnianie przez przełożonego plotek na temat pracownika, co winno być traktowane jako przejaw mobbingu w zatrudnieniu. Zeznania te korespondują z treścią zeznań złożonych przez B. A. (1), która wskazywała, iż I. S. rozpowszechniała na terenie zakładu pracy plotki na temat rzekomego nadużywania przez powódkę alkoholu pomimo, że nie dysponowała żadnym dowodem potwierdzającym tą okoliczność. Już same plotki o alkoholizmie powódki doprowadziły do tego, że sytuacja życiowa powódki była szeroko komentowana na terenie zakładu pracy i wiele osób również przesłuchanych w tej sprawie miało o tej sprawie wiedzę. Takie zachowania I. S. doprowadziły do rozstroju zdrowia psychicznego powódki, dopuszczenia się próby samobójczej oraz uzyskania renty chorobowej z uwagi na to schorzenia. Również lekarze prowadzący powódkę jako przyczynę rozstroju jej zdrowia wskazują zjawiska występujące u pracodawcy kwalifikowane jako mobbing.

Zdaniem apelującej jest oczywiste, że zachowania I. S. wynikały z jej umyślnego działania celowo nastawionego przeciwko powódce i odnoszącego się do jej osoby.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.**

Apelacja powódki 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 na etapie postępowania drugoinstancyjnego sprowadzało się do oceny zasadności 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 stosowaniem wobec niej przez I. S. mobbingu.

Wyłącznie w tym zatem kontekście należało poczynić w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne, niezbędne dla wyjaśnienia istotnych okoliczności. Pozostałe natomiast fakty, jako nie mające wpływu na sedno sprawy, nie mogły 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).

Należy rozpocząć od podkreślenia, że zarzuty apelującej powódki dotyczące naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mają charakter polemiczny, a nadto są argumentami wytoczonymi już przez powódkę na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. Przypomnieć trzeba, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to 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. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu 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 SN z 27 września 2002r. II CKN 817/00 Lex nr 56906). Apelacja tak skonstruowanych zarzutów nie zawiera, dlatego nie jest skuteczna. Fakt, że świadkowie, na których zeznaniach Sąd I instancji oparł swoje ustalenia - niekorzystne dla powódki – są świadkami zawnioskowanymi przez pozwaną nie wystarcza dla zakwestionowania oceny tych zeznań jako niewiarygodnych.

Nieskutecznie apelująca kwestionuje wiarygodność świadków powołując się na okoliczność, że przesłuchiwani przed sądem pracownicy często nie podają okoliczności związanych z nieprawidłowym zachowaniem przełożonego bądź ukrywają te okoliczności. Ma to wynikać z ich obawy o pracę bądź poniesienia innych konsekwencji służbowych. Podkreślić należy, że wśród przesłuchanych pracowników byli i tacy, którzy nie pozostawali już z pozwaną w stosunku zależności, ani w żadnej relacji służbowej, ponieważ od dawna nie pracują w Spółdzielni, jak T. K., D. P. (1), K. W. (1), D. D.. Pozostali zaś są wieloletnimi (kilkunasto bądź nawet kilkudziesięcioletnimi) pracownikami Spółdzielni. Jest zatem wysoce wątpliwe, by z takim stażem pracy, posiadając dobrą opinię obawiali się o swe stanowiska pracy. Zwłaszcza, gdy co do zasady określają oni atmosferę w pracy jako dobrą, a uwagi przełożonej za merytorycznie uzasadnione.

Zeznania świadków, w treści których apelująca upatruje potwierdzenia stosowania przez pozwaną mobbingu, w żadnej mierze faktu tego nie przyznają. I tak odnosząc się bezpośrednio do argumentów apelacji, Sąd Odwoławczy dostrzegł, że świadek K. W. (2) wskazała, iż prezes I. S. zwracała się jednym tonem do wszystkich pracowników. Świadek D. D. podał, że był bezpośrednim świadkiem rozmów powódki i prezes. W jego odczuciu każdy był tak samo traktowany, powódka również, nigdy nie słyszał krzyków I. S., choć ocenił, że jako przełożona wzbudzała respekt. Następnie świadek M. J. (pracuje do dziś od 1993 roku) także potwierdziła, że powódka nie była traktowana inaczej niż inni. Według świadka prezes nie używała słów wulgarnych przy zwracaniu uwagi, nie poniżała pracowników. Przyznała, że powódka mówiła jej, że prezes na nią krzyczała, że zwracała jej uwagę podniesionym głosem. M. J. oceniła, że zdarzało się, by I. S. mówiła podniesionym głosem, ale nie uznała, by to budziło w pracownikach obawę. Atmosferę w pracy oceniła jako dobrą. Podobnie T. K. podała, że nigdy nie była szykanowana przez prezes, nie była świadkiem, żeby na kogoś krzyczała. Wskazała, że powódka żaliła się na I. S..

Odnosnie zaś uwypuklonych w treści apelacji zeznań W. i D. P. (1) oraz B. A. (1), za Sądem Okręgowym, powtórzyć trzeba, że żadne z nich nie było świadkiem takiego zachowania w stosunku do powódki, a relacje między stronami znali jedynie z przekazu powódki. Ponadto pozostawali w konflikcie z przełożoną. Również świadek B. A. (1) opisuje w swoich zeznaniach, że I. S. w sposób naganny zachowywała się w stosunku do niej, jednakże świadek ten nigdy nie pracował bezpośrednio z powódką, a sposób traktowania powódki przez przełożoną zna tylko z relacji powódki.

Zdaniem Sądu Odwoławczego powódka nie wykazała również w niniejszym postępowaniu, że I. S. poniżała ją, rozgłaszając plotki dotyczące problemów alkoholowych powódki. Jak prawidłowo ustalił Sąd Okręgowy, jedynymi osobami, z którymi I. S. rozmawiała na ten temat była przewodnicząca Rady Nadzorczej, a zatem organu Spółdzielni, równocześnie matka sąsiada powódki utrzymującego z powódką kontakty towarzyskie oraz B. A., która sama przyszła z informacjami na temat powódki do I. S.. D. D. wskazał jedynie, że I. S. jednokrotnie w trakcie rozmowy w gabinecie, przy której żaden inny pracownik nie był obecny, wspomniała o problemie alkoholowym powódki. Natomiast współpracująca z powódką B. J. wskazała, że powódka spóźniała się do pracy i przychodziła do pracy „na kacu”. W czasie składania przez świadka zeznań powódka nie zakwestionowała ich prawdziwości.

W reakcji na treść uzasadnienia apelacji, w szczególności eksponowanie przez skarżącą nerwowych, czy budzących wśród pracowników obawę zachowań I. S., raz jeszcze przytoczenia wymaga ustawowa definicja mobbingu. Mianowicie zgodnie z art. 94 § 3 k.p., pojęcie to oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z grupy współpracowników. Wszystkie przesłanki mobbingu, o których mowa w przepisie art. 94 § 3 k.p. muszą wystąpić łącznie. Zgodnie z ogólnymi regułami

rozkładu ciężaru dowodzenia (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ciężar dowodu wykazania tych przesłanek spoczywa na pracowniku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r. w sprawie II PK 112/06, publik. LEX nr 290991 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. w sprawie II PK 31/07, publik. LEX nr 328055). Dopiero wykazanie przez pracownika takich okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r. w sprawie II PK 33/05, publik. LEX nr 184961; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 grudnia 2005 r. w sprawie III PK 94/05, publik. LEX nr 184959 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 października 2007 r. w sprawie II PK 31/07, publik. LEX nr 328055). Podkreślić też należy, za Sądem I instancji, iż 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r. w sprawie II PK 303/11, publik. LEX nr 1214581, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r. III APa 60/05, LEX nr 215691). Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Podobne stanowisko w tym względzie zajmuje doktryna prawa (patrz M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Zywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV, do art. 943).

Prawidłowo Sąd Okręgowy stwierdził, że materiał dowodowy nie potwierdza, aby wymienione przez powódkę działania, zachowania prezesa I. S. - w świetle obiektywnych kryteriów – nosiły znamiona mobbingu w rozumieniu art. 94 § 2 k.p.

W ocenie Sądu odwoławczego, całokształt zeznań wszystkich świadków, daje pełny obraz postępowania I. S. wobec nie tylko powódki, ale też wobec innych pracowników. Faktem jest, że zachowania pozwanej w trakcie świadczenia pracy nie zawsze cechowała wysoka kultura. Niekiedy jej podniesiony ton, czy stanowczy sposób bycia wpływał niekorzystnie na atmosferę w pracy, czy odczucia poszczególnych pracowników. Bez wątplenia powódka miała w pracy do czynienia z przełożoną o wymagającym charakterze, która potrafiła egzekwować swoje wymogi w sposób bezpardonowy. Przy wrażliwości powódki, o której wspomina lekarz psychiatra, nie dziwi, że kontakt z tak wymagającym zwierzchnikiem mógł być stresogenny i wpływać na złe samopoczucie powódki. Tym nie mniej z przyczyn opisanych wcześniej sytuacja powódki nie spełniała ustawowych przesłanek mobbingu. Nawet nieprawidłowe, czy mało eleganckie sformułowania prezesa ujęte w jej wypowiedziach do pracowników, w tym do powódki, nie stanowią zachowań mobbingowych. Nadwrażliwość powódki nie zmienia obiektywnej oceny zachowań, czy wypowiedzi I. S.. Nadto z postępowania dowodowego wynika, że uwagi prezesa miały charakter merytoryczny i odnosiły się do wyników pracy powódki. Brak jest dowodów na to, by I. S. odzywała się do powódki wulgarnie, by poniżała ją czy ośmieszała albo podejmowała działania mające na celu wyeliminowanie jej z zespołu. Powódka składając zeznania nie była w stanie przytoczyć konkretnych przykładów zachowania I. S., które mogłyby świadczyć o mobbingu. Co więcej wskazać należy, że z zeznań świadków (B. J.) wynika, że powódce nader często zdarzały się spóźnienia do pracy. Sąd Apelacyjny dostrzegł, że z faktów spóźnień nie były wobec powódki wyciągane konsekwencje. W latach 2010-2014 powódka otrzymywała zdecydowaną większość nagród i świadczeń pracowniczych, jakie decyzją zarządu zostawały przyznawane ogólnie wszystkim zatrudnionym. Za każdym razem w decyzji zarządu były wskazywane kryteria przyznawania takich nagród. W trzech przypadkach powódka nie otrzymała takiej nagrody. Za każdym razem wynikało to ze spełnienia przesłanek negatywnych wskazanych w decyzji Zarządu pozwanej. Przesłanki te były obiektywne, dotyczyły wszystkich pracowników, którzy spełniali wskazane kryteria a nie jedynie powódki. Mobbingiem nie było także udzielenie powódce dwóch kar porządkowych nagany. Po pierwsze bowiem pracodawca ma zagwarantowaną prawnie możliwość wpływania na dyscyplinę pracownika. Po drugie w przedmiotowej sprawie podstawą nałożenia kary były stwierdzone przez pracodawcę nieprawidłowości, które wyraźnie i jasno wskazano w uzasadnieniu kar. Dowody z dokumentów w postaci pisemnie udzielanych kar wskazują, iż były one za każdy razem uzasadniane konkretnymi przewinieniami powódki. Ponadto powódka nigdy od tak wymierzonych kar nie złożyła sprzeciwu.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego – dowodów osobowych i z dokumentacji – brak było podstaw do uznania, by pozwana dopuściła się mobbingu. W konsekwencji Sąd Apelacyjny nie stwierdził również naruszeń w

zakresie sposobu gromadzenia materiału dowodowego. Skoro bowiem powódka nie wykazała, aby pozwana dopuściła się mobbingu, zbędne jest przeprowadzanie dowodu z opinii biegłego lekarza na okoliczność, czy stan zdrowia powódki wykazany dokumentacją medyczną, był skutkiem mobbingu. Wynika to z reguł dowodowych. Mianowicie Sąd pomija środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (art. 217 § 2 k.p.c.). Nie jest więc tak, że w sprawie o zadośćuczynienie za mobbing dowód z opinii biegłego lekarza ma być obligatoryjny, gdy pracodawca zarzuca, że rozstrój zdrowia u pracownika wynika z przyczyn samoistnych, w sytuacji gdy inne dowody nie pozwalają na ustalenie w ogóle mobbingu. Wówczas logicznie taki fakt nie jest konieczny do ustalenia. Przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) – Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2013 r., II PK 180/13. Postępowanie dowodowe w sprawie o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu można podzielić na dwa etapy. W pierwszym należy ustalić, czy mobbing był stosowany. Na tym etapie postępowania dowodowego decydujące znaczenie odegrały przed Sądem Okręgowym zeznania świadków oraz dowody z dokumentów. Drugi etap obejmuje czynności mające na celu zbadanie, czy doszło do rozstroju zdrowia lub szkody wskutek działań o charakterze mobbingowym - „roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 943 § 3 Kodeksu pracy) wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009r. III PK 2/09).

Z uwagi na ustalenie, że wobec powódki nie stosowano w czasie zatrudnienia u pozwanej mobbingu, prawidłowo uczynił Sąd I instancji pomijając dowód z opinii biegłego psychologa i psychiatry na okoliczność wystąpienia u powódki rozstroju zdrowia w związku ze stosowanym wobec niej mobbingiem. Także i Sąd Odwoławczy nie kwestionuje istnienia u powódki stanu chorobowego. Jednakże aby przejść do oceny rozstroju zdrowia osoby mobbingowanej wstępnym, a zarazem koniecznym warunkiem jest ustalenie, iż w stosunku do tej osoby mobbing miał w ogóle miejsce. W przypadku braku zachowań spełniających kryteria mobbingu przeprowadzenie dowodu na tę okoliczność jest zbędne.

Reasumując powyższe rozważania wniesiona apelacja okazała się być niezasadną i podlegała oddalaniu na zasadzie art. 385 k.p.c. – pkt I wyroku.

Sąd Apelacyjny nie znalazł też podstaw, aby zastosować art. 102 k.p.c. w odniesieniu do kosztów postępowania apelacyjnego. Sąd Odwoławczy podkreśla, że ocena, czy w danej sprawie znajdzie zastosowanie art. 102 k.p.c. powinna być zawsze dokonywana przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności zaistniałych w sprawie, które uzasadniałyby odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Odstąpienie od obciążania strony przegrywającej sprawę kosztami procesu, poniesionymi przez jej przeciwnika procesowego, jest zatem możliwe jedynie w wypadkach szczególnie uzasadnionych, przekonujących o tym, że w danym przypadku takie obciążenie byłoby niesłuszne i niesprawiedliwe. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej spór, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku uiszczenia nieopłaconych kosztów sądowych, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Powódka wnosząc apelację, powinna liczyć się z możliwością niekorzystnego dla siebie wyniku sprawy. Szczególnie z uwagi na szczegółowe, wszechstronne uzasadnienie wyroku przez Sąd Okręgowy. Co więcej, postanowieniem z dnia 14 czerwca 2017 roku referendarz sądowy oddalił wniosek powódki o zwolnienie od kosztów sądowych w postaci opłaty od apelacji, a Sąd Okręgowy utrzymał to postanowienie w mocy. Decydując się mimo wszystko na złożenie apelacji, B. H. powinna zadbać o przygotowanie się do kontynuowania procesu od strony finansowej. Należy także zauważyć, że powódka była od początku sprawy reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zatem nie można przyjąć, że nie posiadała wiedzy o kosztach postępowania.

W konsekwencji powyższych ustaleń, Sąd Odwoławczy na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. obciążył powódkę tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego całą stawką minimalną obowiązującą przed Sądem Apelacyjnym, czyli kwotą 4050 zł, którą ustalono na podstawie § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 3 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800) – pkt II wyroku.

SSA Barbara Białecka SSA Beata Górka del. SSO Gabriela Horodnicka

- Stelmaszczuk