

Sygn. akt VPa 88/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Jacek Wilga (spr.)

SSO Krzysztof Głowczyński

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 27 czerwca 2013 roku w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K. (1)

przeciwko (...)Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

przy udziale interwenienta ubocznego R. K.

o uchylenie kary porządkowej i odszkodowanie za mobbing

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

z dnia 8 marca 2013 roku

sygn. akt IV P 121/11

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 08 marca 2013 roku Sąd Rejonowy w Lubinie oddalił powództwo M. K. (1) skierowane przeciwko (...) Sp. z o.o. w L. o uchylenie kary porządkowej upomnienia nałożonej pismem z dnia 06 maja 2011 roku oraz o zasądzenie kwoty 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę spowodowaną mobbingiem.

W uzasadnieniu powołał się na przepisy art. 108 § 1 pkt 1 kp, 109 § 2 kp oraz art. 111 kp. Stwierdził, iż ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym zakresie niespornego, powódka odmówiła wykonania polecenia służbowego, polegającego na wydaniu księgi protokołów. Spornym było czy powódka miała obowiązek wykonać polecenie, skoro wydał go zarząd spółki nie ujawniony w KRS oraz czy wykonanie polecenia leżało w zakresie obowiązków powódki.

W ocenie Sądu Rejonowego wpis w KRS zmian dotyczących osób pełniących funkcje zarządcze w spółce, w tym członków zarządu, ma charakter deklaratoryjny (potwierdza istnienie danego prawa a nie je kreuje). Konstytutywny (kreujący) charakter ma uchwała Zgromadzenia Wspólników.

Zatem uchwały Zgromadzenia Wspólników z dnia 24.04.2011 r. o wyborze zarządu strony pozwanej w osobach: M. K. W., R. K., K. M. obowiązywały, aż do czasu prawomocnego orzeczenia o ich nieważności. Wszystkie czynności wykonywane przez zarząd powołany w/w uchwałą były więc skuteczne.

R. K. działając w imieniu spółki działał legalnie. Miał bowiem pełnomocnictwa prezesa zarządu do działania w jego imieniu.

W tym stanie rzeczy uznał Sąd, że polecenia wydawane powódce, w tym to dotyczące wydania księgi protokołów, wydane zostały skutecznie i przez osoby uprawnione, a odmowa wykonania polecenia służbowego uzasadniała nałożenie na nią kary porządkowej. Dodatkowo bowiem polecenie to możliwe było do wykonania.

Tym samym, zdaniem Sądu, skoro strona pozwana nie naruszyła żadnych przepisów dotyczących nałożenia na pracownika kary porządkowej, żądanie powódki o uchylenie kary nie mogło zostać uwzględnione.

Uznał Sąd Rejonowy również, iż powódka nie była poddana działaniom mobbingującym ze strony R. K..

W tym zakresie powołał się na definicję mobbingu zawartą w art. 94³ §2 kp. Przyjął, iż mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym. Działanie to może, ale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Cechą mobbingu jest ciągłość oddziaływania na pracownika, która wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze jednorazowym. 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.

Przy ocenie tych skutków niezbędne jest odniesienie się do obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Na pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie faktów świadczących o mobbingu. Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu, względnie że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika.

W przypadku żądania zadośćuczynienia na pracowniku spoczywa dodatkowo obowiązek udowodnienia, że wynikiem mobbingu był rozstrój zdrowia kwalifikowany w kategoriach medycznych.

Przesłuchani w sprawie świadkowie I. S., M. J., E. W., W. G., A. K., E. D., K. M. i członek zarządu strony pozwanej R. K. nie potwierdzili, aby powódka została poddana mobbingowi. Zeznania tych świadków były ze sobą zgodne i logicznie spójne. Wynikało z nich, że R. K. nie wykazywał jakichkolwiek działań mobbingowych wobec powódki.

Atmosfera w spółce była zła. Wynikało to z konfliktów właścicielskich w spółce. W ocenie Sądu konflikt był napędzany i pogłębiany poprzez zachowania D. D., której sytuacja jako wspólnika spółki i członka zarządu była w pewnych okresach zagrożona na skutek działań R. K.. To właśnie D. D. otwarcie wypowiadała się o braku legalności działania zarządu wybranego w kwietniu 2011 roku. I to ona sugerowała pracownikom nie wykonywanie poleceń tegoż zarządu. Skutkowało to również, że polecenia R. K. wykonywane nie były.

Powódka opowiadała się jawnie po stronie D. D. i odmawiała wykonywania poleceń R. K. i nowego zarządu, co niewątpliwie mogło spowodować u niej stres. Jednakże było to spowodowane jej własnym niewłaściwym zachowaniem.

Sąd nie dopatrywał się zachowań mobbingowych w zachowaniach R. K. polegających na wydawaniu powódce poleceń służbowych wskazanych w ustaleniach faktycznych stanowiących uzasadnienie wyroku (w pkt 1 – 5). Zlecane zadania wynikały z normalnego funkcjonowania spółki i osoba zatrudniona na stanowisku pielęgniarki koordynującej mogła wykonać zlecane jej zadania. Były to typowe działania związane z normalnym funkcjonowaniem (...) Nie były to czynności, co do wykonania których powódka nie miałaby kompetencji. Wykonanie tych zadań nie wymagało dostępu do systemu komputerowego (...).

Zachowania powódki polegające na odmowie wykonywania poleceń oraz charakter i wydźwięk pism powódki kierowanych do R. K. należy odczytywać negatywnie. Powyższe w uzasadniony sposób spowodowało, że pracodawca zadania zaczął zlecać innym, podległym powódce pracownikom, co jednak nie może, w ocenie Sądu, być uznane za mobbing. Znamion mobbingu nie nosiło również zachowanie R. K., który do powódki, z którą uprzednio łączyły go relacje koleżeńskie, zaczął zwracać się per pani M.. Powódka sama zaczęła stwarzać dystans.

W powyższych okolicznościach nie sposób było uznać, w ocenie Sądu Rejonowego, że powódka była mobbingowana przez R. K.. Istotnie sytuacja w spółce i sprzeczne działania zarządu oraz D. D. wprowadzały zamęt i nerwową atmosferę i mogły powodować stres u powódki, ale powódka do takiego stanu rzeczy sama swoim zachowaniem i odmowami wykonywania poleceń się przyczyniła.

Zwrócił Sąd Rejonowy uwagę, iż powódka zarzuty działań mobbingowych kierowała przeciwko R. K.. Podobne działania podejmowała D. D. – jednakże zachowania te – w oczach powódki – były jak najbardziej właściwe. Być może był to skutek koleżeńskich relacji pomiędzy nimi.

Przedłożona dokumentacja lekarska wskazała na to, że powódka skarżyła się na pogorszenie zdrowia psychicznego od lipca 2012 roku, zatem w czasie kiedy toczył się niniejszy proces.

Sam jednak fakt problemów psychicznych i leczenia się w braku dowodów na stosowanie mobbingu nie stanowi samodzielnej przesłanki do dochodzenia zadośćuczynienia.

Z uwagi na niewykazanie stosowania mobbingu Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego.

Wyrok powyższy zaskarżyła w całości apelacją powódka.

Domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez

a) uchylenie udzielonej przez pozwaną w dniu 06.05.2011 r. kary porządkowej upomnienia,

b) ustalenie, że w miejscu pracy powódki stosowany był wobec niej mobbing,

c) uznanie, że strona pozwana nie przeciwdziałała stosowaniu wobec powódki mobbingu czym naruszyła art. 94¹ § 1 Kodeksu Pracy (kp)

d) zasądzenie, na podstawie art. 94³ § 3 kp, od pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L. na rzecz powódki M. K. (1) odszkodowania w kwocie 20 000, 00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,

dodatkowo wniosła o:

- zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa radcowskiego za obie instancje.

ewentualnie:

- uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Lubinie do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

Skarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie prawa procesowego tj.:

a) art. 316 Kodeksu postępowania cywilnego (kpc) poprzez jego niezastosowanie co miało wpływ na stan rzeczy będący podstawą wyrokowania,

b) art. 227 kpc poprzez pominięcie wnioskowanych przez powódkę dowodów istotnych w sprawie i mających wpływ na jej rozstrzygnięcie:

- załączonych do pozwu załączników Nr 5,6,7,

- złożonych przez pełnomocnika powódki na rozprawie w dniu 13.07. 2012r.: wezwania powódki na rozprawę w charakterze oskarżonej (wezwanie z 4 lipca 2012 r.) wraz z dołączoną kserokopią prywatnego aktu oskarżenia złożonego przez R. K.; dwóch Postanowień o odmowie wszczęcia dochodzenia z dnia 12.04.2011 r. i 12.05.2011 r., pisma powódki z dnia 18.05.2011 r.; Protokołu nr (...) z posiedzenia Rady Pracowników (...) Sp. z o. o. w L. z dnia 20 stycznia 2011 r. wraz z czterema załącznikami,

- dowodów załączonych do pisma procesowego powódki z dnia 30 lipca 2012 r.

c) art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie przez Sąd oceny wiarygodności i mocy dowodów bez wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego,

d) art.328 § 2 kpc poprzez brak odniesienia się Sądu dlaczego odmówił dopuszczenia szeregu dowodów wnioskowanych przez powódkę, jak też brak w uzasadnieniu wyroku odniesienia dlaczego Sąd oddalił sformułowany w pkt. 3. pozwu wniosek powódki o ustalenie, że pozwana nie przeciwdziałała stosowaniu wobec powódki mobbingu,

2. zarzut faktyczny – polegający na niezgodności ustaleń faktycznych Sądu z materiałem dowodowym zebrany w sprawie:

a) przyjęcie, że powódka mogła wykonać polecenie wydania księgi protokołów Spółki,

b) odnoszenie działań mobbingowych wobec powódki jedynie do zachowań jednego członka Zarządu R. K.z pominięciem działań i zachowań Wiceprezesa Zarządu D. D.jak też wpływu na atmosferę w Spółce innych zdarzeń, którym nie potrafił przeciwdziałać pracodawca,

c) przyjęcie, że powódka mogła wykonać wszystkie zlecone jej zadania, pozostające poza jej zakresem obowiązków, przyjęcie że powódka miała uprawnienia do pracy w systemie informatycznym (...)jak i przyjęcie, że wydane powódce w dniu 18 maja 2011 r. polecenie (za/. 13 do pozwu) jest tożsame z poleceniem wydanym w dniu 26 maja 2011 r. świadkom A. K. i W.G.(za/ do pisma procesowego pozwanej z dnia 25 stycznia 2011 r.),

3. zarzut naruszenia prawa materialnego tj.:

a) art. 108 § 1 kp poprzez uznanie, że wobec braku możliwości wykonania polecenia wydania Księgi protokołów, nałożenie na powódkę kary upomnienia było w świetle tego przepisu uzasadnione,

b) art. 94³ § 1 2 i 3 kp przez uznanie, że stosowane wobec powódki działania i zachowania jakie miały miejsce u pozwanej nie nosiły znamion mobbingu a pracodawca przeciwdziałał mobbingowi.

Sąd Okręgowy zważył:

Apelacja nie jest zasadna. Podniesione w niej zarzuty nie zasługują na uwzględnienie w stopniu mającym wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia i które jest trafne.

Zarzut nieuwzględnienia przy rozpoznawaniu sprawy faktu uprawomocnienia się w dniu 25 X 2012 roku wyroku Sądu Okręgowego w Legnicy (sygn. akt VI GC 70/11) niezależnie od wyników oceny jego zasadności na ważność poleceń otrzymywanych przez powódkę nie miał wpływu. Nawet bowiem przy jego uwzględnieniu były one ważne i dla powódki wiążące w każdym przypadku, tj. zarówno przy przyjęciu, iż pochodziły od prawidłowo umocowanych członków zarządu wybranych uchwałami z dnia 27 kwietnia 2011 roku jak również przy ustaleniu, iż umocowanie tych osób z mocą wsteczną wygasło w dniu uprawomocnienia się wyroku stwierdzającego nieważność tych uchwał.

W tym bowiem drugim przypadku wydającym polecenie był R. K. – powołany na stanowisko prezesa zarządu poprzednimi uchwałami w oparciu o które wpisany został do KRS.

W stanie faktycznym sprawy znalazło się ustalenie dotyczące skierowania przez R. K. prywatnego aktu oskarżenia przeciwko powódce. Sugestia ze strony wnoszącego apelację, iż stanowił on element działań mobbingujących jest w stanie faktycznym sprawy dowolna i nie poparta dowodami. R. K. skorzystał z przewidzianych prawem karnym środków ochrony. W sprawie jest prowadzone odrębne postępowanie, które rozstrzygnie o zasadności wniesionego oskarżenia.

Zgodnie z art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Fakty istotne sąd ustalił. Przy ich ustalaniu oparł się między innymi o dowody wskazane przez skarżącego jako pominięte (załączniki do pozwu nr 5, 6, 7). Inne dowody powołane przez powódkę pominął jako nieistotne dla sprawy bądź też ze względu na fakt ustalenia okoliczności na którą były powołane zgodnie z twierdzeniem powódki za pomocą innych środków dowodowych. Ocena, która z okoliczności jest dla rozstrzygnięcia sprawy istotna należy do sądu i Sąd Rejonowy z uprawnień swych w sposób dopuszczalny skorzystał.

Zebrany materiał dowodowy ocenił przy tym prawidłowo bez przekroczenia zasad swobodnej oceny dowodów. Dowody ocenione zostały z uwzględnieniem zasad logicznego rozumowania jak i doświadczenia życiowego. Okoliczność, iż niektóre dowody ocenił odmiennie niż czyniła to na użytek procesu powódka nie czyni dokonanej oceny wadliwą. Apelacja w tym zakresie nie przedstawia wystarczających argumentów. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku wskazuje dowody na których Sąd się oparł. Natomiast brak wskazania wprost dowodów, którym wiary odmówił nie utrudnia merytorycznej kontroli zaskarżonego wyroku w stopniu ją uniemożliwiającej.

Za trafne uznał Sąd Okręgowy stanowisko Sądu Rejonowego co do charakteru wpisu w KRS zmian w składzie zarządu. Jest on jedynie deklaratoryjny. Konstytutywny charakter ma uchwała zgromadzenia wspólników. Wybrane w drodze tej uchwały organy spółki umocowane są do działania od dnia jej podjęcia.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika wprost, iż powódka odmówiła wykonania polecenia przekazania Zarządowi strony pozwanej księgi protokołów. Polecenie to podpisał zarząd w składzie wybranym w dniu 27.04.2011 roku – kwestionowanym przez powódkę. Jednakże w skład tego zarządu również wchodził R. K. – niekwestionowany nawet przez powódkę prezes poprzedniego zarządu. Niezależnie zatem od tego który zarząd powódka honorowała winna polecenie wykonać jako pochodzące od upoważnionego podmiotu. Powódka miała obowiązek wykonywać polecenia. Niewykonanie polecenia z dnia 4.05.2011 roku nie było spowodowane brakiem możliwości jego wykonania. Motywy odmowy wynikają wyraźnie ze sprzeciwu powódki od nałożonej kary porządkowej i były natury odmiennej. Nie usprawiedliwiały przy tym odmowy wykonania polecenia, która była zawiniona. Całokształt zaś materiału dowodowego sprawy wskazuje jednoznacznie, iż odmowa ta była elementem swoistej „wojny” toczonej między R. K. a D. D., w której powódka w pełni świadomie opowiedziała się po stronie tej ostatniej.

Były w takiej sytuacji pełne podstawy do zastosowania wobec powódki kary porządkowej. Powództwo o jej uchylenie Sąd Rejonowy zasadnie oddalił bez naruszenia art. 108 §1 kp.

W przekonaniu Sądu Okręgowego nie doszło również w sprawie do naruszenia art. 94³ §1, 2 i 3 zgodnie z którym mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Opisane w powyższym przepisie przesłanki mobbingu w postaci:

- 1) działań lub zachowań dotyczących lub skierowanych przeciwko pracownikowi,
- 2) polegających na uporczywym i długo trwałym jego nękanii lub zastraszaniu,
- 3) wywołujących u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- 4) powodujących lub mających na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, jego izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu pracowników, dla uznania, iż mobbing wystąpił muszą zaistnieć łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). W razie domagania się przez pracownika przewidzianego w art. 94³ § 3 zadośćuczynienia za doznaną krzywdę musi on dodatkowo wykazać rozstrój zdrowia. Wykazanie tej dodatkowej przesłanki - koniecznej dla uzasadnienia roszczenia o zadośćuczynienie - celowe i zasadne jest jedynie wtedy gdy spełnione (i wykazane przez pracownika) zostaną przesłanki warunkujące uznanie, że mobbing miał miejsce. Rozstrój zdrowia upoważniający do otrzymania zadośćuczynienia musi być bowiem wywołany mobbingiem.

W realiach rozpoznawanej sprawy powódka nie wykazała, takich okoliczności faktycznych, które wskazywałyby na spełnienie przesłanek mobbingu. Z zebranego w sprawie materiału prawidłowo ocenionego przez Sąd Rejonowy nie wynika by przeciwko powódce były nakierowane ze strony pracodawcy, szczególnie R. K. jakiegokolwiek działania nękańcze lub zastraszające o charakterze uporczywym i długotrwałym, które wywołały u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i powodujące lub mające na celu poniżenie, ośmieszenie lub izolowanie jej.

Wskazywane przez powódkę jako mobbingujące zachowania R. K. mają charakter jednostkowy. Nie mogą być uznane za uporczywe i długotrwałe jej nękanie lub zastraszanie.

Przez uporczywość należy bowiem rozumieć sytuację, kiedy działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu mają charakter ciągły. Ratio legis spełnienia wymogu uporczywości sprowadza się do wyłączenia z kategorii mobbingu jednokrotnego lub kilkukrotnych aktów nękania i zastraszania pracownika. Nękanie należy rozumieć zaś jako ustawiczne dręczenie, niepokojenie, dokuczanie, nie dawanie chwili spokoju, zaś zastraszanie to wprowadzenie kogoś w stan długotrwałego strachu.

Działania, które dotknęły powódkę niezależnie od ich charakteru i przyczyn wystąpienia niewątpliwie w przekonaniu Sądu takiego charakteru nie miały.

Powódka działania mobbingujące ze strony R. K. widziała w otrzymywaniu przez niego pisemnych poleceń. Polecenia te powódka otrzymywała w okresie od 26 kwietnia 2011 roku do 18 maja 2011 roku, następne zaś w dniu 31 października 2011 roku i 15 lutego 2012 roku. Zarówno częstotliwość ich otrzymywania jak i okres w którym je otrzymała nie pozwalają uznać niezależnie od treści tych poleceń, ich charakteru i możliwości wykonania, aby działania strony pozwanej w tym zakresie cechowały się długotrwałością i uporczywością.

Zachowanie R. K. w ocenionym okresie w momentach osobistej styczności z powódką nie budziło wątpliwości. Było poprawne i nie nosiło cech zachowania mobbingującego. Pomijanie powódki przy wydawaniu poleceń podległym

jej pracownikom było uzasadnione postawą powódki negującą uprawnienia R. K. do ich wydawania. Skierowanie prywatnego aktu oskarżenia za działania mobbingujące nie mogło być uznane. W tym zakresie R. K. korzystał z przepisów prawa przyznających ochronę dobrego imienia.

Rzeczywiście u strony pozwanej atmosfera na skutek konfliktu między R. K. a D. D. była napięta. Wynikające z tego tytułu stesy dotyczyły jednak wszystkich pracowników administracji. Z materiału dowodowego w sprawie wynika, iż powódka w tym konflikcie nie była osobą bierną. Wypowiedziała się jednoznacznie po jednej ze stron konfliktu na tyle wyraźnie, iż była jego uczestnikiem. Było to rezultatem jej decyzji. Współdziałała z D. D. przeciwko R. K.. Stanowisko apelacji reprezentującej pogląd, iż mobbing wobec powódki wynikał również z zachowania D. D. jest w takiej sytuacji jedynie dalszym sposobem – w ocenie Sądu II instancji – kontynuowania konfliktu. Służyć ma bowiem wykazaniu, w oparciu o zeznania D. D., przyznającej się do odpowiedzialności za mobbingowanie załogi strony pozwanej, faktycznej odpowiedzialności R. K., który pełnił czynności pracodawcy. Takie stanowisko apelacji na aprobatę nie zasługuje. Powódka dąży bowiem do uzyskania zadośćuczynienia za działania podejmowane przez osobę z którą współdziałała w konflikcie z pracodawcą i które popierała. Przyznanie jej ochrony w takiej sytuacji byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Powódka dochodziła ochrony przewidzianej w art. 94³ kp domagając się zasądzenia na jej rzecz zadośćuczynienia. Możliwość jego dochodzenia przesądza o braku interesu prawnego (art. 189 kp) w ustaleniu, iż w miejscu pracy był stosowany wobec powódki mobbing, oraz w ustaleniu, iż strona pozwana mobbingowi temu nie przeciwdziałała. Okoliczności powyższe ustalone są jako przesłanki zasądzenia zadośćuczynienia. Tym samym również w tym zakresie oddalenie powództwa było uzasadnione.

Mając powyższe na uwadze na podstawie art. 385 kpc apelację jako bezzasadną Sąd Okręgowy oddalił.