

Sygn. akt III APa 2/20

III APz 1/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 lipca 2020 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Daria Stanek
Sędziowie:	SSA Grażyna Czyżak SSA Małgorzata Gerszewska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Urszula Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 30 lipca 2020 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa H. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej Oddział w G.

o zadośćuczynienie i przeproszenie

na skutek apelacji H. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 października 2019 r. sygn. akt VII P 51/17

oraz na skutek zażalenia (...) Spółki Akcyjnej Oddział w G.

na postanowienie zawarte w wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 października 2019 r. sygn. akt VII P 51/17

1. oddala apelację;
2. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 2 i zasądza od H. K. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej Oddział w G. kwotę 3.617,00 (trzy tysiące sześćset siedemnaście 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję;
3. zasądza od H. K. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej Oddział w G. kwotę 1.800,00 (jeden tysiąc osiemset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie zażaleniowe;
4. zasądza od H. K. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej Oddział w G. kwotę 2.700,00 (dwa tysiące siedemset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSA Małgorzata Gerszewska

Sygn. akt III APa 2/20

III APz 1/20

UZASADNIENIE

Powódka H. K. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółka Akcyjna Oddział w G. wniosła o zobowiązanie pozwanej do zamieszczenia na stronie wewnętrznej sieci Intranet i utrzymanie emisji przez okres co najmniej 120 dni od daty uprawomocnienia się wyroku oświadczenia następującej treści: (...) S.A. pragnie przeprosić H. K. - zatrudnioną na stanowisku Dyrektora Departamentu (...) w okresie w okresie od 1 września 2014 r. do 28 lutego 2017 r. za bezprawne oskarżenie, iż podejmowała ona niepożądane zachowania wobec podległych pracowników oraz za prowadzenie wobec niej postępowania antymobbingowego w sposób naruszający jej dobra osobiste, co spowodowało utratę dobrego imienia, zaufania oraz wiarygodności H. K. koniecznych do działania na kierowniczym stanowisku oraz funkcjonowania w życiu społecznym, jak również o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty 42.000,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty - tytułem zadośćuczynienia za naruszenie przez pozwaną jej dóbr osobistych, zasądzenie od pozwanej kwoty 7.000,00 zł na cel społeczny - (...) Stowarzyszenie (...) z siedzibą w G., zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew (...) S.A. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów procesu.

W piśmie z dnia 11 października 2019 r. powódka sprecyzowała, iż w jej ocenie doszło do naruszenia jej dóbr osobistych, takich jak godność pracownicza, dobre imię, prawo do świadczenia pracy oraz prawo do sprawiedliwej i rzetelnej oceny pracy, ponownie podkreślając, iż dobra osobiste narusza sposób prowadzenia postępowania antymobbingowego, tj. nie została poinformowana że pracodawca prowadzi przeciwko niej postępowanie, w trakcie rozmów kularowych poruszano sprawę powódki, plotkowano, nie zachowano poufności, informacje przedostały się również "na zewnątrz", a nadto postępowanie nie było prowadzone przez podmiot bezstronny.

Sąd Okręgowy w Gdańsku Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 30 października 2019 r. oddalił powództwo (pkt 1) oraz odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie przeciwnej (pkt 2), sygn. akt VII P 51/17.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

Grupa (...) zajmuje się wytwarzaniem, dystrybucją i sprzedażą energii elektrycznej. Najważniejsze spółki wchodzące w skład grupy to m.in. (...) SA (zarządzająca), (...) SA (dystrybucja energii elektrycznej), (...) SA (handel na krajowym i międzynarodowym hurtowym rynku energii elektrycznej oraz sprzedaż energii klientom indywidualnym i biznesowym).

Strona pozwana (...) S.A. została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego 7 sierpnia 2001 r.

Jako główny przedmiot działalności w Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej wskazano zgodnie z klasyfikacją PKD - dystrybucję energii elektrycznej.

W składzie zarządu spółki zachodzą częste zmiany.

Pozwana przeprowadziła szereg działań mających na celu uświadomienie pracowników i przeciwdziałanie działaniom niepożądanym w spółce, w tym prowadziła szkolenia antymobbingowe o tematyce „przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji”.

Załącznikiem do Uchwały Nr (...) Zarządu (...) SA z dnia 25 sierpnia 2015 roku wprowadzono Regulamin - Politykę w zakresie rozwiązywania konfliktów oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w grupie (...). Powyższy dokument zawiera kompleksowy zbiór zasad dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Spółkach Grupy (...), a tym samym - także u pozwanej. Wszyscy pracownicy spółki są obowiązani do zaznajomienia się i przyjęcia do stosowania zasad opisanych w Regulaminie. W praktyce pracownicy posiadają informacje o tym, iż procedury przeciwdziałania mobbingowi istnieją i wiedzą, jak można zainicjować postępowanie z tym związane.

Organami powołanymi do walki z mobbingiem są zgodnie z postanowieniami Regulaminu - Komisja Wyjaśniająca oraz Rada ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie (...).

Skarga do Komisji wpływa ustnie lub pisemnie.

Zadaniem Komisji Wyjaśniającej jest analiza zgłoszeń lub skarg pracowników lub innych osób, dotyczących zachowań niepożądanych w miejscu pracy, konfliktów, mobbingu lub dyskryminacji oraz innych skarg.

Komisja Wyjaśniająca powoływana jest przez Radę. W skład Komisji wchodzi psycholog, prawnicy - osoby niezatrudnione w ramach stosunku pracy w Grupie (...).

O składzie Komisji decyduje Rada, na wniosek Koordynatora Komisji, który organizuje prace Komisji oraz prowadzi rejestr skarg.

Postępowanie wyjaśniające prowadzi Komisja w składzie co najmniej 2 osobowym i polega ono w głównej mierze na prowadzeniu rozmów z pracownikami oraz zbieraniu wszelkiej dokumentacji związanej ze skargą celem analizy sytuacji w celu określenia działań, jakie powinny zostać podjęte, aby wyeliminować zachowania niepożądane oraz określenia sposobów reagowania, jeśli te zjawiska wystąpiły.

Wyniki postępowania są przekazywane Radzie w postaci Rekomendacji.

Rekomendacja to dokument powstający w wyniku prac Komisji Wyjaśniającej, zawierający wnioski z przeprowadzonego postępowania oraz wskazówki dotyczące dalszego sposobu postępowania w odpowiedzi na Skargę.

Rada ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji to zespół osób powołany przez Zarząd (...) SA, nadzorujący działania prowadzone w Grupie (...) mające na celu rozwiązywanie konfliktów oraz przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w Grupie.

Członkowie Rady i osoby zaproszone do współpracy, zobowiązane są do złożenia oświadczenia o zachowaniu poufności w zakresie wykonywanych czynności oraz prowadzonych działań związanych z wyjaśnianiem indywidualnych spraw, zgodnie z Załącznikiem Nr (...) do Regulaminu. Oświadczenia o zachowaniu poufności przechowywane są w Archiwum Rady.

Rada posiada uprawnienia do:

- a) dokonywania wiążących dla Pracodawców lub organów nadzoru działań u Pracodawcy rozstrzygnięć dotyczących Skarg kierowanych do Komisji Wyjaśniającej, po zapoznaniu się z Rekomendacjami,
- b) opiniowania wniosków Pracodawców lub organów nadzoru działających u Pracodawcy w sprawie wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję Osoby Zaufania,
- c) zobowiązania Pracodawców lub organów nadzoru działających u Pracodawcy

do cofnięcia decyzji kadrowych, w szczególności wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, nałożenia kary porządkowej, przeniesienia na inne stanowisku lub obniżenia wynagrodzenia (w tym wszelkich jego składników) (§ 14).

Zespół ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji jest to zespół osób, powołanych spośród Pracowników Grupy (...), którego głównym zadaniem jest określenie mechanizmów rozwiązywania konfliktów oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz monitorowanie ich stosowania. Pełni on rolę Zespołu ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji dla pozostałych spółek.

Pracownik jest zwolniony z obowiązków zawodowych, na czas udziału w postępowaniu, bez utraty jakiegokolwiek elementu wynagrodzenia. Komisja ma prawo rekomendować zawieszenie pracownika w wykonywaniu obowiązków na dowolnym etapie postępowania, w przypadku stwierdzenia poważnych naruszeń lub stwarzania przez niego zagrożenia dla siebie lub innych pracowników lub Grupy (...). Decyzję o zawieszeniu podejmuje Rada (§9).

Rada udziela osobie składającej skargę oraz osobie, przeciwko której kierowana jest skarga informacji o sposobie rozstrzygnięcia skargi, podjętych decyzjach i zaplanowanych działaniach, przedstawiając osobno stanowisko Komisji (§ 14).

Rada informuje o zarzutach dotyczących mobbingu, dyskryminacji, w tym molestowania i molestowania seksualnego, w taki sposób, aby osoba, przeciwko której kierowana jest skarga, miała możliwość odniesienia się do nich (§14).

Rada ma prawo do udzielenia informacji, dotyczących rozstrzygnięcia skargi, świadkom lub innym osobom, które według uznania Rady, winny ją otrzymać.

H. K., urodzona (...), ukończyła Politechnikę(...) w 1998 r., na kierunku zarządzanie organizacją i uzyskała tytuł magistra inżyniera.

W okresie od 1 sierpnia 2001 r. do 30 listopada 2007 r. powódka była zatrudniona w Firmie (...) Sp. z o.o. na stanowisku prokurent.

W okresie od 5 marca 2008 r. do 31 sierpnia 2014 r. była pracownikiem Banku (...) S.A. na stanowiskach: kierownik, kierownik działu obsługi ubezpieczeń i zabezpieczeń kredytów detalicznych, kierownik działu obsługi ubezpieczeń i zabezpieczeń produktów kredytowych i depozytowych, kierownik zespołu obsługi produktów rozliczeniowo - oszczędnościowych.

Powódka została zatrudniona w pozwanej (...) S.A. na podstawie umowy o pracę zawartej dnia 11 sierpnia 2014 r. na stanowisku Dyrektor Departamentu (...) w wymiarze pełnego etatu, za wynagrodzeniem zasadniczym 14 000,00 zł brutto miesięcznie. Umowę zawarto na czas próbny do dnia od dnia 1 września 2014 r. do 30 listopada 2014 r.

W dniu 24 listopada 2014 r. powódka zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 2014 r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku: Dyrektor Departamentu (...) i p.o. Dyrektora Departamentu (...) za wynagrodzeniem zasadniczym 14 000,00 zł brutto miesięcznie.

Od dnia 1 lutego 2016 r. powódka pełniła wyłącznie funkcję Dyrektora Departamentu (...).

Powódka została także powołana do pełnienia funkcji Głównego Użytkownika Systemu Obsługi Sprzedaży (SOS) w (...) S.A. i w tym zakresie była odpowiedzialna za zgodność funkcjonowania systemu z wymaganiami biznesowymi w szczególności:

- przekazanie zespołom projektowym wymagań biznesowych,

- zatwierdzenie specyfikacji funkcjonalnej,
- zapewnienie dodatkowych zasobów do realizacji projektu.

Powódka pełniła również funkcję Kierownika Zespołu Zadaniowego nr 1 ds. transformacji organizacyjnej i procesowej. Zespół był odpowiedzialny m.in. za zdefiniowanie wymagań biznesowych oraz prawno-regulacyjnych wobec SOS na potrzeby uruchomienia produkcyjnego systemu oraz koordynację całokształtu przewidywanych i planowanych zmian organizacyjno-procesowych. Celem zespołu było zapewnienie ciągłości i bezpieczeństwa obsługi klientów i partnerów (...) SA w ramach SOS przy jednoczesnej optymalizacji efektywności tych projektów.

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 15 938,40 zł brutto tj. 11 105,45 zł netto.

Przełożonym powódki był M. G.

Powódka jest specjalistą w zakresie zarządzania z długoletnim doświadczeniem i kwalifikacjami. Po podjęciu pracy u pozwanej próbowała zmienić system pracy w podległym jej Departamencie poprzez zmianę sposobu zarządzania. Polityka powódki przejawiała się w szczególnych metodach nadzoru i motywacji.

Powódka m.in. wprowadziła instytucję tzw. tajemniczego klienta, który miał za zadanie badanie poziomu pracy podwładnych.

H. K. organizowała spotkania o nazwie „skip level”, w trakcie których wypytywała pracowników o ich bezpośrednich przełożonych, nieobecnych z założenia spotkania na nich, o ich błędy w zarządzaniu zespołem, zauważane problemy w komunikacji z zespołem, braki kompetencyjne czy organizacyjne. Celem tych spotkań było ustalenie oczekiwań pracowników względem przełożonych i ewentualne usprawnienia w systemie zarządzania. Pracownicy nie czuli się komfortowo w trakcie tych spotkań, odbierali je jako donosy na przełożonych i nie rozumieli ich założeń. Po uzyskaniu tej informacji, powódka zaprzestała ich prowadzenia.

H. K. opracowała dokument zwany „listą fuckupów” i zorganizowała spotkanie dla Biura Obsługi Odbiorców pod tytułem (...) który z założenia miał służyć wypracowaniu zasad współpracy i pożądanego sposobu działania jednostki. Pracownicy mieli przygotować projekt biura, które uznali za idealne. Powódka wskazała w jednej z analiz dotyczących w/w projektu, iż D. S. oraz M. W. są wąskim gardłem biura, co odebrali jako podważanie ich kompetencji i brak zaangażowania w pracy. Odebrali je jako potencjalny pretekst do zwolnienia.

Pracownicy byli zobowiązani przez powódkę do ujawniania treści swoich kalendarzy (W., K.) celem rozliczenia z wykonywanych zadań. Odebrali to jako brak zaufania ze strony pracodawcy i podważanie ich uczciwości jako pracowników.

19 lutego 2016 r. powódka wysłała wiadomość e-mail do D. S., A. H., K. W., L., M. W., J. R., w którym wskazała, iż system zarządzania musi ulec zmianie, a próbując zobrazować system dotychczasowy napisała:(...). W załączniku ubezpieczona wysłała tabelę z planem naprawczym dla biura. Powyższa wiadomość została przez pracowników odebrana jednoznacznie pejoratywnie jako ich obrażająca, a sytuacja uzyskała kularowe miano tzw. „afery marcowej”.

Działania zarządcze powódki nie spotkały się z aprobatą większości podwładnych, skutkiem czego pomiędzy powódką a pracownikami pozwanej panowały chłodne stosunki, zarzucali oni przełożonej niestereotypowe działania, w tym

zastępowanie motywacji krytyką. W zespole podległym powódce zaczął narastać niepokój, obawa o utratę pracy. Jej metody pracy były szeroko komentowane przez grono najbliższych współpracowników. Pracownicy ci czuli się zastraszeni i inwigilowani, co negatywnie wpływało na atmosferę pracy w zespole. Powódce zarzucano wprowadzenie złej atmosfery w zespole, m.in. przez stosowane metody zarządcze, a także nieuprawnione skracanie dystansu i używanie pojęć i wypowiedzi nieakceptowalnych.

17 stycznia 2016 r. R. K., pracownik Biura Windykacji w Departamencie (...) (...) S.A. we W. skierowała skargę przeciwko powódce, wskazując na jej niepożądane zachowania takie jak: dyskryminacja płciowa, zlecenie zadań niemożliwych do wykonania, brak zapewnienia właściwych narzędzi pracy, umniejszanie osiągnięć wobec innych pracowników, nastawianie negatywne członków zespołu, groźby zwolnienia z pracy.

R. K. była zatrudniona w (...) S.A na stanowisku specjalista ds. handlowych z powierzoną funkcją specjalisty ds. windykacji i świadczyła pracę na terenie W.. H. K. była jej przełożoną.

Sprawie nadano sygnaturę akt(...). W skład Komisji weszli K. W. – psycholog oraz G. I. - prawnik.

Komisja przeprowadziła w toku wszczętego w tym zakresie postępowania dwukrotnie rozmowę ze skarżącą oraz powódką oraz przeanalizowała dokumentację przez nią przekazaną.

Komisja przedstawiła swoje stanowisko i rekomendacje 27 września 2016 r. Komisja uznała, iż skarga nie zasługuje na uwzględnienie. Podniesiono, iż zarzuty R. K. mają źródło w jej niedoborach kompetencyjnych, trudnościach w dostosowaniu się do norm, trudnościach w pracy zespołowej oraz w przyjmowaniu krytyki.

3 października 2016 r. Rada ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Grupie (...) po zapoznaniu się ze stanowiskiem Komisji stwierdziła bezzasadność skargi i postanowiła o umorzeniu postępowania. Rozstrzygnięcie powierzono do wykonania Koordynatorowi Komisji Wyjaśniającej. W imieniu rady rozstrzygnięcie zostało podpisane przez jej przewodniczącego - G. K..

29 lutego 2016 r. D. S.(podległy służbowo powódce) zatrudniony na stanowisku Kierownika Biura Obsługi Odbiorców złożył ustnie do protokołu Komisji skargę przeciwko powódce, wskazując 14 jej niewłaściwych zachowań dotyczących jego osoby i oceny jego pracy w tym - przypisywanie błędów, nieuzasadniona krytyka, zaniżanie premii odsuwanie od projektów, bezzasadne oskarżenia, a także zarzuty dotyczące organizacji pracy i zarządzania zespołem, organizowanie spotkań skip level i idealne biuro.

Niezależnie od powyższego, skarżący wskazał jednak, że H. K. zdarzało się go komplementować i mówić o perspektywie jego awansu. Skarżący twierdził także, że w kontakcie bieżącym Pani H. K. była niezwykle uprzejma i miła, co określił jako „udawaną życzliwość”.

Skarga została przez w/w pisemnie potwierdzona 3 marca 2016 r. D. S. na wezwanie Komisji przedstawił też tzw. Dziennik zdarzeń, w którym chronologicznie wykazał zarzucane powódce zdarzenia wraz z dowodami dokumentującymi powyższe.

Skargę poprzedził wniosek o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego podejrzenia występowania zachowań niepożądanych w Departamencie (...)w (...) SA, złożony przez Wiceprezes Zarządu ds. Korporacyjnych J. S. 26 października 2015 r. (rozpoznawany uprzednio pod sygn. akt (...)) oraz poprzedzająca go skarga anonimowa z 14 października 2015 r. (rozpoznawana uprzednio pod sygn. akt(...)).

Powyższe sprawy połączono i rozpoznano pod jedną sygnaturą (...). Przedmiotem postępowania było ustalenie, czy w Departamencie (...) w (...) S.A. miały miejsce zachowania niepożądane.

W skład Komisji weszli także K. W. oraz G. I..

Komisja przeprowadziła w toku postępowania rozmowy ze skarżącym oraz H. K., a także z innymi pracownikami (...) S.A.

Wyjaśnienia złożone przez skarżącego oraz H. K. Komisja uznała za wiarygodne tylko częściowo ze względu na dotknięcie ich znacznym stopniem subiektywizmu lub postawę asekuracyjną. Wskazano, iż H. K. wykazywała w toku postępowania zmienną postawę w zakresie spontaniczności przekazywanych przez nią informacji, na część pytań odmówiła odpowiedzi oraz niektóre przytaczane przez nią fakty nie potwierdziły się w konfrontacji z materiałem źródłowym potwierdzonym bezspornie wiarygodnymi dokumentami pracodawcy.

Zeznania skarżącego uznano za niespójne - z jednej strony wskazywał bowiem, że nie ma „oczekiwań personalnych”, a z drugiej jasno precyzował, że nie może zostać w (...), jeśli nadal będzie pracowała tam Pani H. K., a także Pan M. G., który pochwalał rzekomo jej metody zarządzania.

Powódka brała trzykrotnie udział w pracach Komisji. Nie została oficjalnie poinformowana, w jakiej sprawie została wezwana. W trakcie prac komisji powódka miała możliwość swobodnego wypowiedzania się, wskazywania dokumentów, jakie jej zdaniem powinny być sprawdzone przez Komisję i z którymi winni się zapoznać. Miała także możliwości wskazania na te zdarzenia, które Komisja winna wziąć pod uwagę i przeanalizować w kontekście pytań, jakie były jej zadawane.

Informacja o prowadzonym przeciwko powódce postępowaniu rozniosła się tzw. „pocztą pantoflową” w gronie osób bezpośrednio współpracujących z powódka i mających z nią kontakt służbowy, pomimo faktu, iż pracownicy wzywani do Komisji na spotkanie mieli świadomość konieczności zachowania w poufności uzyskanych informacji, o czym byli przez Komisję pouczeni.

Pracownicy wzywani na posiedzenia Komisji nie ukrywali, w jakim celu się tam udają.

Komisja wyjaśniająca działająca u pozwanej przedstawiła w tym zakresie swoje stanowisko i rekomendacje 30 września 2016 r. Komisja uznała, iż należy:

1. uznać skargę za częściowo zasadną z zastrzeżeniem, że stwierdzone niepożądane zachowania nie stanowią mobbingu i dyskryminacji w rozumieniu powszechnie obowiązujących przepisów prawa;
2. zaproponować powódce w terminie 21 dni zatrudnienie na innym stanowisku;
3. w przypadku odmowy - przekazać sprawę do samodzielnego rozpatrzenia przez Zarząd;
4. podać rozstrzygnięcie do wiadomości Dyr. Departamentu (...).

Rada ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie (...) w rozstrzygnięciu w sprawie (...) z 17 października 2016 r. po zapoznaniu się ze stanowiskiem Komisji Wyjaśniającej postanowiła:

1. uznać skargę za częściowo zasadną z zastrzeżeniem, że stwierdzone niepożądane zachowania nie stanowią mobbingu i dyskryminacji w rozumieniu powszechnie obowiązujących przepisów prawa;
2. przekazać zarządowi (...) SA sprawę do samodzielnego rozpatrzenia w zakresie ewentualnych działań kadrowych związanych ze stwierdzonymi zachowaniami niepożądanymi ze strony powódki, przy czym ustalenia poczynione w niniejszym postępowaniu są wiążące dla (...) SA
3. zobowiązać Zarząd do poinformowania Rady i Komisji za pośrednictwem Koordynatora o realizacji pkt 2 rozstrzygnięcia.

Rada nie podzieliła wniosków i rekomendacji, które przedstawiła Komisja Wyjaśniająca. W ocenie Rady, wobec zdiagnozowanych zachowań niepożądanych, nie było celowe proponowanie H. K. w ramach Rozstrzygnięcia innej pracy

w Grupie (...). Rada, inaczej niż Komisja, stanęła na stanowisku, że zdiagnozowane zachowania niepożądane, które zarówno Komisja, jak i Rada, oceniły jednoznacznie negatywnie, powinny zostać przekazane do wiadomości Zarządowi (...) SA celem ewentualnego podjęcia przez niego działań kadrowych wobec powódki.

Pracodawca nie podał do publicznej wiadomości wyników postępowania. Osoby pokrzywdzone, zdaniem Komisji, zachowaniami uznanymi za niepożądane, w tym D. S. i M. W., zostali oficjalnie przeproszeni przez pracodawcę w bezpośrednich rozmowach z przełożonymi.

18 marca 2016 r. powódka H. K. została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 18 marca 2016 r. do 10 kwietnia 2016 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości w związku z koniecznością ochrony interesu pracodawcy. Zablockowano jej komputer i kazano udać się do domu. Powódka odsunięcie od pracy wiązała raczej z mającymi nastąpić zmianami w kadrze zarządzającej niż z wynikami postępowania antymobbingowego.

Tego samego dnia jej bezpośredni przełożony M. G. wysłał do T. M., M. W., D. S., E. S., J. R., B. S. J. G., K. P. wiadomość e-mail, w której poinformował, iż do dnia 10 marca (następnie sprostowano na kwiecień) powódka została tymczasowo zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Wskazano także, iż w tym okresie obowiązki Dyrektora Departamentu (...) ma pełnić R. Z..

Powódka w następujących okresach przebywała na zwolnieniach lekarskich:

- od 5 kwietnia 2016 r. do 19 kwietnia 2016 r.
- od 20 kwietnia 2016 r. do dnia 17 maja 2016 r.
- od 18 maja 2016 r. do 14 maja 2016 r.
- od 30 maja 2016 r. do 31 lipca 2016 r.
- od 1 września 2016 r. do 30 września 2016 r.
- od 4 października 2016 r. do 29 grudnia 2016 r.

W okresie od 1 października 2016 r. do 01 stycznia 2017 r. powódka przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym.

2 stycznia 2017 r. nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z powódką z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który wynosił 1 miesiąc i upływał 28 lutego 2017 r. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, jak również niepożądane zachowania w stosunku do podwładnych pracowników stwierdzone w rozstrzygnięciu Rady ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji z 17 października 2016 r.

Obowiązki Dyrektora Departamentu (...) przejął początkowo R. Z., a następnie stanowisko to objął D. S..

Aktualnie powódka pozostaje studentką studiów doktoranckich w Katedrze (...) na Politechnice (...), gdzie prowadzi zajęcia z zarządzania.

Pismem z 13 stycznia 2017 r. powódka odwołała się od otrzymanego 28 grudnia 2016 r. Rozstrzygnięcia nr(...) rady ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji

w sprawie (...) oraz załączonego do tego rozstrzygnięcia stanowiska i rekomendacji Komisji wyjaśniającej z 30 września 2016 r., wnosząc o jego zmianę poprzez stwierdzenie bezzasadności skargi i umorzenie postępowania, ewentualnie uchylenie i przekazanie

do ponownego rozpoznania. Rozstrzygnięciu powódka zarzuciła błędy w ustaleniach faktycznych, dyskryminację, rażące naruszenie podstawowych standardów postępowania, m.in. poprzez brak przedstawienia zarzutów, brak umożliwienia przedstawiania dowodów, wybiórczą i nierzetelną analizę zarzutów.

Jednocześnie powódka wniosła o wycofanie wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku upływu terminu - przywrócenie do pracy.

Pismem z 20 stycznia 2017 r. powódka została poinformowana że brak jest podstaw proceduralnych oraz merytorycznych do zmiany rozstrzygnięcia zapadłego w postępowaniu wyjaśniającym.

Analizując poczynione ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy stwierdził,

że w przedmiotowej sprawie strony pozostawały w sporze co do tego, czy skutek działania lub zaniechania strony pozwanej doszło do bezprawnego zagrożenia lub naruszenia dóbr osobistych powódki H. K. w postaci naruszenia jej dobrego imienia

i godności pracowniczej, a także prawa do świadczenia pracy oraz prawa do sprawiedliwej

i rzetelnej oceny. Powódka podniosła, iż jej zdaniem postępowanie antymobbingowe naznaczone było licznymi nieprawidłowościami, w tym brakiem informacji o tym, że jest skierowane przeciwko niej, nieprzedstawieniem zarzutów i brakiem podania do wiadomości publicznej ostatecznego wyniku postępowania. Nadto, zarzuciła, iż została odsunięta

od pełnionych obowiązków, zaś pracodawca nie wskazał przyczyn powyższego. W jej ocenie postępowanie antymobbingowe toczyło się zbyt długo, a w trakcie pierwszych tygodni trwania informacja o postępowaniu została przekazana byłym współpracownikom powódki - uprzedniego pracodawcy Banku (...). W związku z powyższym powódka wniosła

o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty 42.000,00 złotych tytułem zadośćuczynienia

za naruszenie przez pozwaną jej dóbr osobistych, zasądzenie od pozwanej kwoty 7000,00 zł na cel społeczny - (...) Stowarzyszenie (...) z siedzibą

w G., a także przeproszenie. Sąd Okręgowy podkreślił, że poza sporem pozostawała okoliczność, iż zasadność i prawidłowość rozwiązania z powódką stosunku pracy

przez pozwanego podlega rozpoznaniu w toczącym się równoległe postępowaniu przed Sądem Rejonowym Gdańsk – Południe w Gdańsku.

Sąd Okręgowy miał na względzie, że rozpoznając sprawę w przedmiocie ochrony dóbr osobistych sąd powinien w pierwszej kolejności określić dobro osobiste, które mogło zostać naruszone, a następnie ustalić, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, a dopiero

w przypadku pozytywnej odpowiedzi ustalić, czy działanie pozwanego było bezprawne.

W przypadku domagania się przez powoda zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych, istotną staje się ewaluacja istnienia winy po stronie naruszydźciela. W dalszej kolejności winno się zbadać pozostałe przesłanki roszczenia opartego na art. 448 k.c., tj. naruszenie dobra osobistego powodujące szkodę niemajątkową (kompensowaną zadośćuczynieniem) oraz związek przyczynowy pomiędzy tym czynem a szkodą niemajątkową spowodowaną naruszeniem dobra osobistego (zob. G. Bieniek, Komentarz do KC, Księga trzecia – Zobowiązania, t. I, Lexis Nexis 2009). Na powódce spoczywał przy tym obowiązek wykazania, iż pozwana poprzez zaistniałe nieprawidłowości związane z prowadzonym przeciwko niej postępowaniem antymobbingowym naruszyła jej godność pracowniczą, dobre imię, prawo do świadczenia pracy oraz prawo do sprawiedliwej i rzetelnej oceny, z kolei pozwaną obciążało wykazanie, iż nie działała bezprawnie.

Sąd I instancji doszedł do przekonania, że w analizowanym stanie faktycznym pracodawca stworzył odpowiednią procedurę, mającą na celu eliminowanie przypadków niewłaściwego postępowania w stosunku do pracowników tj. Politykę w zakresie rozwiązywania konfliktów oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w grupie (...).

Powyższy dokument zawiera kompleksowy zbiór zasad dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji we wszystkich Spółkach Grupy (...), a tym samym - także u pozwanej. Już sam sposób powołania organów antymobbingowych

przez pozwaną (Komisja i Rada) jest, w ocenie Sądu I instancji, obiektywny i rzetelny. Również sposób działania w/ w organów w analizowanej sprawie był rzetelny, a wdrożone procedury jasne. Działania Komisji, zdaniem Sądu I instancji, nie naruszyły w sposób bezprawny dóbr osobistych powódki w takim zakresie, żeby odpowiedzialność za jakiegokolwiek nieprawidłowości w przebiegu postępowania poniósł pracodawca.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Apelacyjnego w Krakowie wyrażonego w wyroku z dnia 27 stycznia 2016r. III APA 20/15, na który powoływała się powódka,

w zakresie, w jakim sąd ten upatruje odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika poprzez nieprzedstawienie powódkom zarzutów, a tym samym uniemożliwienie im przed nimi obrony. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można zarzucić pozwanemu naruszenie dóbr osobistych powódki, w sytuacji gdy wszelkie działania Komisji zmierzały do obiektywnej oceny przedstawionych zarzutów bez uprzedniego obwiniania kogokolwiek. Brak w ustalonych okolicznościach uzasadnionych podstaw do przyjęcia,

iż Komisja była nastawiona do powódki negatywnie i nieobiektywnie oceniała przedstawione przez nią zdarzenia, a w konsekwencji, że pracodawca naruszył dobra osobiste powódki ponosząc uzasadnione konsekwencje wadliwości prowadzonego przez Komisję postępowania wyjaśniającego.

Powódka naruszenia dóbr osobistych upatrywała także w tym, że informacja o prowadzonym przeciwko niej postępowaniu została bezprawnie rozpowszechniona przez pracodawcę. Sąd Okręgowy ustalił, iż informacje o powyższym roznosiły się tzw. „pocztą pantoflową”, pomimo faktu, iż pracownicy mieli świadomość obowiązku zachowania w poufności uzyskanych informacji - o czym informowano ich każdorazowo

w trakcie przesłuchania. Na powyższe zatem pracodawca nie miał wpływu. Jak wynika z zeznań świadków - zobowiązał bowiem pracowników do zachowania poufności, dopełnił więc w tym zakresie wszelkich niezbędnych procedur. Tym samym zastosował wszelkie możliwe obostrzenia, tak aby uniknąć niepożądanych skutków. To zaś, że poszczególni pracownicy wbrew przyjętemu na siebie zobowiązaniu „plotkowali” - było już niezależnym czynnikiem, za który pracodawca nie mógł ponosić konsekwencji.

W ocenie Sądu I instancji powódka nie wykazała nadto, iż to pozwana spółka przekazała jej byłym współpracownikom z banku (...) informacji o prowadzonym przeciwko powódce postępowaniu antymobbingowym. Niezależnie od tego, że takie informacje faktycznie przedostały się do tych osób, to sąd zwrócił uwagę, iż - jak wskazywali A. U. i S. W. słuchani w charakterze świadków - powyższa informacja nie wpłynęła na ich ocenę powódki jako pracownika, uważali ją bowiem nadal za dobrego przełożonego i nie brali na serio tych informacji, uważając je za pomówienie, a co za tym idzie dobra osobiste powódki, w tym jej dobre imię - nie zostały naruszone.

Podobnie, nie zostało także wykazaniem, by to, iż powódka aktualnie nie może znaleźć zatrudnienia, czy to że opinia o niej została na (...) rynku pracy naruszona (co nie zostało wykazane) było bezpośrednią konsekwencją jakichkolwiek bezprawnych zachowań czy zaniechań w stosunku do niej ze strony pozwanego pracodawcy.

Dalej, Sąd Okręgowy zważył, iż dnia 18 marca 2016 r. powódka H. K. została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 18 marca 2016 r.

do 10 kwietnia 2016 z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości - „w związku z koniecznością ochrony interesu pracodawcy”. Sąd Okręgowy zauważył,

że co do zasady zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest aktualnie dopuszczalne jedynie w sytuacji wskazanej w art. 36² k.p. W judykaturze prezentowane jest jednak także stanowisko, zgodnie z którym uniemożliwienie pracownikowi wykonywania pracy w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy jest możliwe tylko ze względu na dobro zakładu pracy

i przy poszanowaniu słuszych interesów zatrudnionego (patrz uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2003 r., sygn. akt I PK 324/02). Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jednostronną decyzją

pracodawcy jest zatem, jak stwierdził Sąd I instancji, co do zasady niedopuszczalne, a więc bezprawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia

13 marca 2013 r. II PK 214/12). Zastosowane może być jednak w szczególnych i wyjątkowych sytuacjach, gdy wymaga tego uzasadniony i istotny interes pracodawcy. Takie zwolnienie możliwe ze względu na dobro pracodawcy i poszanowanie słuszných interesów pracownika oraz przy uznaniu tego za oczywisty wyjątek od zasady, że wynagrodzenie przysługuje wyłącznie za pracę wykonaną.

W analizowanym stanie faktycznym odsunięcie powódki od pracy, było zdaniem Sądu Okręgowego uzasadnione okolicznościami i nastąpiło z uwagi na dobro zakładu pracy. Pracodawca działał w warunkach tzw. kontratypu, czyli okoliczności wyłączających bezprawność działania. Kontratyp w tych okolicznościach wyrażał się w ochronie pracowników zgłaszających działania mobbingowe poprzez krótkotrwałe czasowe odsunięcie pracownika podejrzanego o mobbing od pracy jako izolacja od strefy konfliktu.

Nie uszło uwadze Sądu Okręgowego, iż tego samego dnia, w którym odsunięto powódkę od pracy, tj. 18 marca, M. G. wysłał do T. M., M. W., D. S., E. S., J. R. B. S. J. G., K. P. i powódki wiadomość e-mail w której poinformował iż do dnia 10 marca (następnie sprostowano na kwiecień) powódka została tymczasowo zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Nie budziło wątpliwości sądu,

iż powódka pełniła funkcję kierowniczą, bezspornie zatem działaniem w granicach prawa i kompetencji było oficjalne poinformowanie podwładnych o tym, iż czasowo nie podlegają powódce i kto w owym czasie będzie pełnił zwierzchnictwo i zastępstwo w zakresie wszelkich decyzji. Było to posunięcie organizacyjne bez którego de facto nie mogło się obyć prawidłowe dalsze świadczenie pracy przez podległych pracowników. Z treści wiadomości

e-mail nie wynikają przy tym żadne pejoratywne określenia, ma ona charakter informacyjny i nie naruszający dóbr osobistych powódki.

Reasumując, Sąd Okręgowy nie uznał zasadności żadnego z przedstawionych przez powódkę zarzutów. Jej dobra osobiste nie zostały naruszone jakimkolwiek bezprawnym działaniem pracodawcy, a co za tym idzie nie sposób przyjąć, by aktualna jej sytuacja, w tym brak zatrudnienia, czy stan psychiczny znajdowały podłoże w bezprawnych działaniach czy zachowaniach pozwanego.

Z uwagi na powyższe w punkcie I sentencji wyroku, mając na uwadze wskazane wyżej przepisy prawa, Sąd Okręgowy oddalił powództwo, nie znajdując podstaw do jego uwzględnienia w żadnym zakresie.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu w oparciu o przepis art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c. Sąd zważył, że obciążenie powódki kosztami procesu byłoby dla niej nadmiernym obciążeniem finansowym. Powódka aktualnie pozostaje bez pracy, w związku z czym jej sytuacja finansowa znacznie się pogorszyła. Nadto, jeśli chodzi o przedmiot niniejszego postępowania, to nie budziło wątpliwości sądu subiektywne przekonanie strony o zasadności wywiedzonego powództwa, które nadto nie podważyło nie zakończone w dalszym ciągu postępowanie przed Sądem Pracy. Mając zatem na uwadze dyspozycję art. 102 k.p.c., Sąd Okręgowy uznając, iż zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek, rozstrzygnął jak w punkcie II wyroku.

Apelację od wyroku wywiódła powódka, zaskarżając go w całości i zarzucając:

I. niustalenie przez Sąd Okręgowy istotnego dla rozstrzygnięcia faktu w postaci naruszenia przez pozwaną dóbr osobistych powódki (tj. godności pracowniczej, dobrego imienia, prawa do świadczenia pracy oraz prawa do sprawiedliwej i rzetelnej oceny jej pracy) na skutek niedbale prowadzonego (przez podmioty działające na polecenie pozwanej)

tzw. postępowania antymobbingowego,

II. naruszenie przepisów prawa procesowego:

1. w postaci art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez przyjęcie, że pozwana udowodniła brak bezprawności swojego działania, podczas gdy pozwana nie wykazała braku bezprawności, a sam Sąd Okręgowy oparł swoje twierdzenia na „dużej dozie prawdopodobieństwa” - zwłaszcza odnośnie zawieszenia powódki w świadczeniu pracy,

2. w postaci art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, polegające na uznaniu za wiarygodne zeznań świadka V. L., która sama przyznała, że była przygotowywana do rozprawy przez pełnomocnika pozwanej (w tym znała pozew), zatem została uprzedzona o sposobie zeznawania, podczas gdy zasady logiki i doświadczenia życiowego nakazują uznać, że w takim przypadku świadek nie jest obiektywny, li tylko relacjonuje subiektywne twierdzenia strony, która świadka przygotowała do rozprawy,

II. naruszenie prawa materialnego

1. w postaci przepisu art. 23 k.c. i art. 24 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na:

a) przyjęciu, że zaniechanie przez pozwaną (tj. działających z jej ramienia Komisji i Rady) przedstawienia powódce w toku postępowania antymobbingowego zarzutów oraz poinformowania powódki, iż w istocie postępowanie to jej dotyczy (co wprost reguluje Polityka Antymobbingowa pozwanej) nie jest naruszeniem dóbr osobistych powódki, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że niepoinformowanie powódki o zarzutach postawionych jej w toku postępowania antymobbingowego jest ograniczeniem prawa do sprawiedliwej i rzetelnej oceny jej pracy, prawa do obrony, czyli naruszeniem tych dóbr osobistych,

b) przyjęciu, że odsunięcie powódki od świadczenia pracy nie jest naruszeniem jej dóbr osobistych, w postaci prawa do świadczenia pracy z uwagi na zastosowanie kontratypu, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że w ramach stanu faktycznego niniejszej sprawy nie zachodził wyjątek w postaci kontratypu zwłaszcza w porównaniu dwóch równoległych postępowań antymobbingowych, gdzie w jednym z nich stwierdzono, że pracownica dopuściła się mobbingu, a jednak nie została odsunięta od pracy; ponadto pozwana nie wykazała okoliczności uzasadniających zastosowanie kontratypu,

c) przyjęciu, że brak równego traktowania osoby zgłaszającej skargę i osoby przeciwko której skarga została złożona oraz brak równego traktowania osób podejrzewanych w równoległych postępowaniach nie jest naruszeniem dóbr osobistych powódki, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że brak równouprawnienia w postępowaniu antymobbingowym jest ograniczeniem prawa do sprawiedliwej i rzetelnej oceny pracy, prawa do obrony, czyli naruszeniem tych dóbr osobistych

d) przyjęciu, że niedbalstwo pozwanej w utrzymaniu prowadzonego postępowania antymobbingowego w poufności, nie jest naruszeniem dóbr osobistych powódki, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że niedbałe utrzymanie w poufności informacji o prowadzonym postępowaniu jest naruszeniem dóbr osobistych powódki w postaci dobrego imienia i godności pracowniczej, bowiem niedbałe utrzymanie przez pozwaną w poufności informacji, że postępowanie dotyczy powódki skutkowało rozpowszechnieniem informacji o postępowaniu u samej pozwanej oraz wyciekami informacji do byłego pracodawcy powódki - Banku (...)

2. w postaci przepisu art. 111 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż prowadzenie, przez podmioty działające na polecenie pozwanej, postępowanie antymobbingowe odbyło się w sposób szanujący godność pracowniczą powódki oraz jej dobre imię, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że postępowanie to (łamiące: zasadę równego traktowania, zasadę obiektywizmu

i bezstronności, prawo do obrony) naruszyło ww. dobra osobiste powódki.

3. w postaci przepisu art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie w stanie faktycznym sprawy, na skutek niezakwalifikowania ustalonego stanu faktycznego do zakresu zastosowanie powołanego przepisu, wobec stwierdzenia, że pozwana nie naruszyła dóbr osobistych powódki, podczas gdy stan faktyczny sprawy jednoznacznie wskazuje, iż do naruszenia dóbr osobistych powódki doszło ze strony pozwanej, zatem przepis ten winien być zastosowany ergo zadośćuczynienie winno zostać zasądzone,

4. w postaci przepisu art. 94 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że niedbale prowadzenie postępowania antymobbingowego u pozwanej a dotyczącego powódki nie narusza zasad sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP) i równego traktowania (art. 32 Konstytucji RP) oraz prawa do obrony (art. 42 Konstytucji), podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że wymienione zasady konstytucyjne doznały naruszenia w wyniku niedbale prowadzonego postępowania, co pociągnęło za sobą naruszenie dóbr osobistych powódki w zakresie wskazanym powyżej.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez:

1. zobowiązanie pozwanej - (...) S.A. z siedzibą w G. do zamieszczenia na startowej stronie wewnętrznej sieci intranet pozwanej i utrzymania emisji przez okres co najmniej 120 dni od daty uprawomocnienia się wyroku oświadczenia następującej treści: (...) (...);

2. zasądzenie od pozwanej - (...) S.A. z/s w G. na rzecz powódki - H. K. kwoty 42.000 zł (słownie: czterdzieści dwa tysiące złotych) tytułem zadośćuczynienia za naruszenie przez pozwaną dóbr osobistych powódki, z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;

3. zasądzenie od pozwanej - (...) S.A. kwoty 7.000 zł (słownie: siedem tysięcy złotych) na cel społeczny - (...) Stowarzyszenie (...) z/s w G. przy ul. (...);

4. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za postępowanie pierwszoinstancyjne.

II. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za postępowanie odwoławcze.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji powódki w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed sądem odwoławczym według norm przepisanych.

(...) Spółka Akcyjna z siedzibą w G. wywiodła zażalenie na pkt. II sentencji wyroku Sądu Okręgowego, zaskarżając go w całości.

Zaskarżonemu rozstrzygnięciu skarżąca spółka zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na treść orzeczenia, a to:

1) art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy powódka jako strona przegrywająca sprawę, obowiązana jest zwrócić pozwanej żądane przez nią koszty procesu niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, do których zalicza się koszty następstwa procesowego.

2) art. 102 k.p.c. poprzez zastosowanie tego przepisu, w sytuacji gdy nie zachodził szczególnie uzasadniony przypadek, który uzasadniałby nieobciążanie strony przegrywającej kosztami postępowania.

Mając na uwadze powyższe, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku

w zaskarżonej części poprzez zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu toczącego się przed Sądem w I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów sądowych w postępowaniu zażaleniowym, w tym opłaty sądowej od zażalenia oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pełnomocnik powódki na rozprawie apelacyjnej wniósł o oddalenie zażalenia pozwanej.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Przypomnieć można, że powódka H. K. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółka Akcyjna Oddział w G. wniosła o zobowiązanie pozwanej do zamieszczenia na stronie wewnętrznej sieci Intranet i utrzymania emisji przez okres co najmniej 120 dni od daty uprawomocnienia się wyroku oświadczenia zawierającego przeprosiny powódki o wskazanej treści oraz o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych oraz wskazanej kwoty na cel społeczny. Powódka sprecyzowała, iż w jej ocenie doszło do naruszenia jej dóbr osobistych, takich jak godność pracownicza, dobre imię, prawo do świadczenia pracy oraz prawo do sprawiedliwej i rzetelnej oceny pracy. Do naruszenia dóbr osobistych powódki doprowadził, w jej ocenie, sposób prowadzenia postępowania antymobbingowego, w tym m. in. fakt, że nie została poinformowana, iż pracodawca prowadzi przeciwko niej postępowanie, w trakcie rozmów kularowych poruszano sprawę powódki, plotkowano, nie zachowano poufności, informacje przedostały się również "na zewnątrz", a nadto postępowanie nie było prowadzone przez podmiot bezstronny.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w powyższym zakresie Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zaś w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił on też błędów w rozumowaniu w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które uzasadniałyby zmianę bądź uchylenie rozstrzygnięcia.

Odnosząc się do podniesionego w apelacji zarzutu błędnych ustaleń faktycznych oraz naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wskazać należy, że podstawę ustaleń faktycznych mających wpływ na rozstrzygnięcie sprawy winien stanowić materiał dowodowy zebrany w sprawie, który podlega swobodnej ocenie sądu orzekającego w granicach określonych treścią art. 233 § 1 k.p.c. Podkreślenia wymaga, że zwalczenie swobodnej oceny dowodów nie może polegać tylko na przedstawieniu własnej, korzystnej dla skarżącego wersji zdarzeń /ustaleń stanu faktycznego/ opartej wyłącznie na własnej ocenie, lecz konieczne jest - przy posłużeniu się argumentami juredycznymi - wykazywanie, że wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów zostały naruszone, co miało wpływ na wynik sprawy. Postawienie zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. wymaga zatem wskazania przez skarżącego konkretnych zasad lub przepisów, które naruszył sąd przy ocenie określonych dowodów (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 2005 r., III CK 314/05, Lex nr 172176; z dnia 13 października 2004 r., III CK 245/04, Lex nr 174185). Przepis art. 233 § 1 k.p.c. reguluje jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy (wartości) dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Zasadność zarzutu apelacji zasadzającego się na obrazie art. 233 § 1 k.p.c. nie może się przeto sprowadzać wyłącznie do polemiki z dowodami, którymi dysponował sąd, a których mocy dowodowej nie podważono. Uchybienia w tym zakresie winny się skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym.

Według utrwalonego orzecznictwa sądowego błędna ocena dowodów polega na wprowadzeniu z dowodów wniosków nie dających się pogodzić z ich treścią oraz na formułowaniu ocen - bez rozważenia całości zebranego w sprawie materiału, a także ocen sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania. Do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. dochodzi w związku z powyższym tylko wówczas, gdy strona apelująca wykaże sądowi pierwszej instancji uchybienie podstawowym

regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Sąd Okręgowy wszechstronnie rozważył bowiem cały materiał dowodowy, jaki zaoferowały mu strony i wysnuł z niego prawidłowe wnioski, szczegółowo ustalając stan faktyczny sprawy.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny zeznań świadka V. L. jako wiarygodnych, pomimo – jak zarzuciła powódka – przyznania przez świadka, że została przygotowana do rozprawy

przez pełnomocnika pozwanej i uprzedzono ją o sposobie zeznawania. V. L. istotnie zeznała, że pełnomocnik pozwanej zapoznała ją z wątkami pozwu w trakcie rozmów

przez poprzednią rozprawą. Zauważyć jednak należy, że z żadnych przepisów prawa,

jak również z zasad etyki adwokatów i radców prawnych nie wynika zakaz kontaktowania się pełnomocnika ze świadkiem. Nie wykazano, aby świadek została nakłoniona do złożenia fałszywych zeznań. Wręcz przeciwnie, złożone przez nią zeznania, są spójne z zeznaniami pozostałych przesłuchanych w sprawie osób – byłych współpracowników powódki. Zbieżność zeznań tychże osób, jak również spontaniczny i bezpośredni w formie sposób składania zeznań przez V. L. przekonuje Sąd odwoławczy, że były one szczere i zasługują na uznanie ich za wiarygodne.

Reasumując, zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy przeprowadził wystarczające dla kategorię rozstrzygnięcia sprawy postępowanie dowodowe, a wynik tego postępowania, wbrew twierdzeniom apelującej, ocenił zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c., nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów, przepisem tym zakreślonym. W uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia Sąd I instancji w sposób wszechstronny wyjaśnił powody rozstrzygnięcia oraz przekonująco wykazał, dlaczego powództwo należało oddalić. Podkreślić przy tym należy, że przedmiotem oceny Sądu Okręgowego były dowody zaoferowane przez strony, zostały one wnikliwie przeanalizowane, a następnie szeroko omówione w uzasadnieniu, co pozwala na ich instancyjną kontrolę i prowadzi do wniosku, że wszystkie one zostały ocenione w zgodzie z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego.

Całość podjętych ustaleń faktycznych Sądu I instancji przedstawiona w pisemnym uzasadnieniu wyroku zasługuje na akceptację. Ustalenia te jako prawidłowe, a nadto

nie wymagające zmiany ani uzupełnienia Sąd Apelacyjny przyjmuje za własne (art. 387 § 2¹ pkt. 1 k.p.c.).

Sąd odwoławczy w pełni podziela także ocenę prawną, jakiej dokonał Sąd pierwszej instancji, uznając ją za wyczerpującą. Przyjmując za własne dokonane w tym zakresie oceny Sądu I instancji, Sąd odwoławczy nie widzi potrzeby powtarzania w całości trafnego wyводу prawnego (art. 387 § 2¹ pkt. 2 k.p.c.).

Odnosząc się do zarzutu błędnego przyjęcia przez Sąd I instancji, że pozwana udowodniła brak bezprawności swojego działania, w pierwszej kolejności wskazać należy,

że obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi ma charakter ustawowy – wynika bowiem z normy art. 94³ § 1 k.p. Kodeks pracy, nakładając na pracodawców wymóg przeciwdziałania mobbingowi, nie określa jednak, w jaki sposób obowiązek ten ma być realizowany. Spełnienie przedmiotowego obowiązku może nastąpić przez wprowadzenie w zakładzie pracy odpowiednich procedur antymobbingowych. Uznaje się, że pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności poprzez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Dobór właściwych środków zależy od uwarunkowań dotyczących konkretnego pracodawcy, takich jak na przykład rodzaj środowiska pracy, charakter i ilość interakcji pomiędzy pracownikami, grożących wystąpieniem negatywnego zjawiska, wpływ rodzaju wykonywanej pracy.

Mając na uwadze powyższe, stwierdzić trzeba, że wprowadzenie w spółkach grupy (...), również u pozwanej, Regulaminu – „Polityki w zakresie rozwiązywania konfliktów oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w grupie (...)” (załącznikiem

do uchwały nr (...) Zarządu (...) S.A. z dnia 25 sierpnia 2015 r.), jak również prowadzenie przez organy powołane tymże regulaminem do walki z mobbingiem, tj. Komisję Wyjaśniającą oraz Radę ds. Przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie (...), postępowań zmierzających do analizy zgłoszeń i skarg pracowników lub innych osób dotyczących zachowań niepożądanych w miejscu pracy, konfliktów, mobbingu i dyskryminacji – jako znajdujące podstawę normatywną – nie może być uznane za bezprawne. Prowadząc tego rodzaju postępowanie z udziałem powódki, ale – co wymaga podkreślenia – nie przeciwko niej, lecz w sprawie zdarzeń, które miały miejsce w kierowanym przez nią dziale, pracodawca realizował ustawowy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Dodać należy, że nie budzi wątpliwości w judykaturze, iż prowadzenie przez pracodawcę wewnętrznych postępowań w stosunku do pracownika nie stanowi samo w sobie naruszenia jego dóbr osobistych. Szczegółowa analiza Regulaminu - „Polityki w zakresie rozwiązywania konfliktów oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w grupie (...)” doprowadziła Sąd Apelacyjny do przekonania, że procedury ustanowione w tymże dokumencie realizują obowiązek wynikający z art. 94⁽³⁾ § 1 k.p.

Powódka zarzucała, że jej dobra osobiste naruszył sposób prowadzenia postępowania antymobbingowego. Sąd Apelacyjny w pełni podziela konkluzje Sądu I instancji co do tego, że funkcjonująca w pozwanej spółce procedura rozwiązywania konfliktów i przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji nie narusza ani godności i innych dóbr osobistych pracowników, ani też zasad współżycia społecznego – co dotyczy zarówno zasad i sposobu ukształtowania tejże procedury, jak i konkretnego postępowania antymobbingowego, którym objęte zostały zdarzenia z udziałem powódki.

Jeżeli chodzi o zarzut braku zapewnienia powódce w toku postępowania prowadzonego przez Komisję Wyjaśniającą prawa do obrony, Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że postępowania antymobbingowe nie zostały uregulowane prawnie, mają zatem charakter nieformalny i brak jest podstaw prawnych do prowadzenia ich w oparciu o przepisy jakiegokolwiek uregulowanej w przepisach prawa powszechnie obowiązującego procedury – administracyjnej, cywilnej czy też karnej. Sąd Apelacyjny w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie podziela zbyt daleko idących w tym zakresie poglądów zawartych

w uzasadnieniu powoływanego przez apelującą wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 27 stycznia 2016 r., który zapadł w sprawie III APa 20/15. Poglądy te mają zresztą na tle pozostałego orzecznictwa charakter odosobniony. Nie ma żadnych podstaw normatywnych, aby w postępowaniu antymobbingowym wymagać stosowania standardów obowiązujących w procedurach uregulowanych ustawowo. Nie budzi wątpliwości,

że pracodawca, określając kompetencje i procedurę działania organów powołanych do przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, powinien mieć na uwadze konieczność ochrony wartości wskazanych w art. 11¹ k.p., tj. godności i dóbr osobistych wszystkich pracowników, jak również obowiązki wynikające z art. 94 k.p., w tym dotyczące przestrzegania zasad współżycia społecznego. Wyprowadzenie z tych obowiązków prawa do obrony, w rozumieniu procedury karnej, jest jednak zbyt daleko idące. Całkowicie chybione jest powoływanie się przez stronę powodową na art. 42 Konstytucji RP, który dotyczy postępowania karnego. Prawo do obrony, o którym mowa w art. 42 ust. 2 Konstytucji RP jednoznacznie zapewnione zostało „każdemu, przeciw komu prowadzone jest postępowanie karne”.

Podkreślenia wymaga, że postępowanie antymobbingowe jest wewnętrzną procedurą pracodawcy. Sposób ukształtowania tego postępowania leży w gestii pracodawcy.

Jak wynikało z zeznań K. W., psycholog wchodzącej w skład Komisji Wyjaśniającej, w (...) S.A., celem postępowania prowadzonego

przez Komisję Wyjaśniającą jest zebranie i dostarczenie pracodawcy jak najszerszego materiału na temat funkcjonowania danego zespołu. Nie jest natomiast rolą komisji podejmowania ostatecznych decyzji, co do działań, jakie powinny zostać podjęte na skutek dokonanych ustaleń. Decyzję o sposobie rozstrzygnięcia sprawy podejmuje,

zgodnie z § 14 ust. 8 Regulaminu – Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie (...), Rada ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie (...). Przy czym, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, rada – nie podzielając rekomendacji komisji co do zaproponowania powódce zatrudnienia na innym stanowisku w Grupie (...), przekazała Zarządowi (...) S.A. sprawę do samodzielnego rozpatrzenia w zakresie ewentualnych działań kadrowych związanych ze stwierdzonymi zachowaniami niepożądanymi ze strony H. K.. Jeżeli pracownik objęty postępowaniem antymobbingowym uważa, że doszło do naruszenia jego praw, nie stoi na przeszkodzie, aby dochodził swoich roszczeń na drodze sądowej, jak to zresztą ma miejsce w niniejszej sprawie.

Niezależnie od powyższego stwierdzić należy, że zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdza, jakoby w toku prowadzonego postępowania antymobbingowego powódka została pozbawiona możliwości obrony swoich racji.

Przypomnieć przy tym należy, że przedmiotowe postępowanie prowadzone było „w sprawie”, a nie „przeciwko osobie”. Komisja nie informowała żadnego z uczestników, czego dotyczy postępowanie, co potwierdzają zeznania świadków. Co prawda świadkowie wskazywali, że z przebiegu rozmowy z Komisją Wyjaśniającą domyślali się, czego dotyczy postępowanie. Niemniej jednak zgodnie zeznawali, że informacja o postępowaniu nie została podana do wiadomości publicznej w firmie (np. w intranecie), także z wezwania na posiedzenie komisji nie wynikało, jakiej sprawy czy też jakiej osoby będzie ono dotyczyć. Komisja nie informowała wprost, jaka sprawa czy też zachowania którego pracownika są przedmiotem jej zainteresowania. Tych kwestii można się było jedynie domyślać. Członkowie komisji, jak zeznali, podwali w trakcie przesłuchań jak najmniej informacji. Ponadto, wszystkie przesłuchiwane osoby podpisywały oświadczenie o poufności. Świadek G. I., prawnik wchodzący w skład Komisji Wyjaśniającej, wyjaśnił, że nie ujawnia się autora i treści skargi, aby zapobiec działaniom odwetowym i ułatwić składanie takich skarg pracownikom niższego szczebla w stosunku do przełożonych. Należy zwrócić uwagę na zeznania K. W., która z kolei wskazała, że celem takiego sposobu ukształtowania postępowania antymobbingowego była też ochrona dóbr osobistych i dobrego imienia wszystkich osób biorących udział w postępowaniu. Często bowiem skargi okazywały się bezpodstawne, chodziło zatem również o ochronę przed pomówieniem osób, których skarga dotyczyła. Z tego też względu komisja traktowała te osoby w toku postępowania jak świadków.

Z zeznań zarówno powódki, jak i świadków wynika przy tym, że wszystkim przesłuchiwanym osobom umożliwiono swobodne wypowiedzi na poruszone przez komisję tematy. Świadek K. W. zeznała, że – pomimo iż nie dochodzi do formalnego ujawnienia treści skargi także osobie podejrzewanej o zachowania niepożądane - komisja zadaje pytania w taki sposób, żeby zweryfikować razem z tą osobą wszystkie zawarte w skardze elementy. Z analizy zeznań powódki wynika, że co prawda osoby skarżące mogła się jedynie domyślać (jej domysły okazała się zresztą trafne), niemniej jednak jej przesłuchanie dotyczyło wszystkich kwestii objętych skargą, które następnie znalazły odzwierciedlenie w stanowisku i rekomendacjach Komisji Wyjaśniającej. Co więcej, jak trafnie wypunktował Sąd I instancji, treść wydruków wiadomości e-mail wymienianych pomiędzy powódką a jej bezpośrednim przełożonym M. G. dowodzi, że H. K. miała świadomość, iż przedmiotem zainteresowania Komisji Wyjaśniającej jest jej w nich rola.

Z omówionych powyżej względów zarzut dotyczący naruszenia prawa do obrony uznać zatem należy za chybiony.

Nie znajduje również potwierdzenia zarzut, jakoby pozycja powódki w toku postępowania prowadzonego przez Komisję Wyjaśniającą była gorsza, aniżeli osoby zgłaszającej skargę, czy też innych osób podejrzewanych o zachowania niepożądane.

Przede wszystkim przypomnieć należy, że postępowanie antymobbingowe prowadzone u pracodawcy nie jest ani postępowaniem administracyjnym, ani postępowaniem sądowym, a zatem zasady jego prowadzenia pracodawca może kształtować swobodnie

w granicach określonych przez art. 11¹ k.p. (ochrona godności i dóbr osobistych wszystkich pracowników) oraz art. 94 k.p. (przestrzeganie zasad współżycia społecznego). Celem takiego postępowania jest przy tym ustalenie, czy doszło do zachowań niepożądanych. To Komisja Wyjaśniająca, w skład której wchodzi psycholog i prawnik, decyduje, jaki

materiał dowodowy będzie jej przydatny do oceny złożonej skargi, przy czym, jak wyjaśniła świadek K. W., o dowodach tych komisja uzyskuje wiedzę po pierwsze

z tzw. dziennika zdarzeń, przygotowanego przez składającego skargę, a po drugie, z treści wyjaśnień stron konfliktu i świadków. Stwierdzić należy, że jeżeli, w ocenie osoby podejrzewanej o zachowania niepożądane, taki sposób prowadzenia postępowania doprowadzi komisję, a następnie radę i samego pracodawcę do błędnych wniosków, ochrony poszukiwać ona może w procesie o ochronę dóbr osobistych, a jeżeli skutkiem takich ustaleń była decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem - w procesie zainicjowanym odwołaniem od tegoż wypowiedzenia. Sąd Apelacyjny nie podziela jednak stanowiska powódki, jakoby omówiony sposób prowadzenia postępowania antymobbingowego naruszał jej dobra osobiste.

Zarzut braku równego traktowania osób podejrzewanych o stosowanie mobbingu apelująca wywodzi z faktu braku zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy innego pracownika podejrzewanego o zachowania niepożądane - R. K., a odsunięcia

od świadczenia pracy powódki. W tym zakresie stwierdzić należy, że - jak wynika

z Regulaminu - decyzja taka każdorazowo uzależniana była od wyniku postępowania, a zatem różne okoliczności faktyczne mogły przemawiać za odsunięciem danego pracownika od pracy bądź też za umożliwieniem mu jej kontynuowania. W rozpoznawanym przypadku taką okolicznością różnicującą sytuację osób, których zachowania były przedmiotem zainteresowania Komisji Wyjaśniającej było niewątpliwie zajmowane przez nie stanowisko. H. K. pełniła funkcję kierowniczą, a skargi pochodziły

m. in. od podlegających jej pracowników. W tej sytuacji odsunięcie jej od świadczenia pracy należy uznać za uzasadnione ochroną pracowników zgłaszających mobbing oraz obawą oddziaływania na podwładnych.

Sąd odwoławczy nie widzi również zasadności zarzutu, zgodnie z którym postępowanie antymobbingowe nie było prowadzone przez podmiot obiektywny i bezstronny. Komisja Wyjaśniająca jest organem niezależnym, w jej skład wchodzi osoby nie będące pracownikami pozwanej. Z zeznań K. W. wynika, że członkowie komisji pracowali na podstawie umowy zawartej z Grupą (...) która obejmowała wszystkie postępowania w grupie. Nie był zatem tak, jak podniesiono w apelacji, jakoby członkowie komisji wynagradzani byli przez pozwaną. Jak wyjaśnił G. I., komisja usytuowana jest „na samej górze”, tzn. nie jest zależna od jakiegokolwiek bezpośredniego pracodawcy w ramach Grupy (...) Komisja raportowała wyłącznie do Rady

ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie (...). Komisja odbywa nadto posiedzenia poza siedzibą pracodawcy. Co więcej, jak zeznał G. I., w przypadku postępowania dotyczącego powódki, zarząd (...) S.A. nie miał żadnej wiedzy

na temat prowadzonego postępowania aż do momentu jego zakończenia i otrzymania rozstrzygnięcia rady. Wskazane elementy w oczywisty sposób przekładają się

na obiektywizm i bezstronność prac tego organu. Sposób działania komisji został szczegółowo uregulowany w regulaminie, którego treść jest znana pracownikom. Osoby wzywane na posiedzenia zobowiązane zostały do zachowania w poufności otrzymanych informacji. Taki sposób prowadzenia postępowania, w którym nie stygmatyzuje się osoby podejrzanej o stosowanie mobbingu, albowiem nie stawia jej się zarzutów, lecz jedynie bada się zgłoszone zdarzenia, należy przy tym uznać za chroniący dobra osobiste osoby, której zachowań dotyczą skargi wyjaśniane przez komisję.

Nawiązując do zarzutów apelującej, że pozwany ponosi odpowiedzialność

za naruszenie dóbr osobistych powódki poprzez ujawnienie przez pracowników spółki faktu prowadzenia przedmiotowego postępowania antymobbingowego, stwierdzić należy,

że podjęte działania, w tym zobowiązanie osób wzywanych na posiedzenia Komisji Wyjaśniającej do zachowania poufności w tej kwestii, wyczerpuje, w ocenie sądu, obowiązek staranności pracodawcy w tym zakresie. Dodać należy, że oświadczenia o poufności odebrano również od pracowników działu personalnego, w związku z pozyskiwaniem przez komisję

od nich dokumentacji pracowniczej (vide: zeznania K. W.). Informacja o postępowaniu nie była upubliczniana w żaden sposób przez pracodawcę. Ponadto, wyłącznym dysponentem akt postępowania była komisja - żaden

pracownik nie miał wglądu do protokołów posiedzeń i zgromadzonej dokumentacji. Posiedzenia odbywano poza siedzibą pracodawcy, w treści wezwań na posiedzenia nie ujawniano, czego będzie ono dotyczyć. Jak już wyżej wskazano, żadnemu z uczestników postępowania nie ujawniano też autora i treści skargi. Nie sposób wyobrazić sobie, jakie dalsze działania mogłaby podjąć komisja w celu zachowania poufności informacji o osobach i zdarzeniach objętych postępowaniem, w szczególności – w celu wyegzekwowania od pracowników zobowiązania do zachowania tajemnicy. Co znamienne, także strona powodowa nie wyjaśnia, jakich konkretnie uchybień w tym zakresie miały dopuścić się pracodawca. Zdaniem Sądu odwoławczego nie ma podstaw do stwierdzenia, jakoby pracodawca mógł ponosić odpowiedzialność za naruszenie obowiązku poufności przez pracowników przesłuchiwanym w postępowaniu antymobbingowym.

Odrębną rzeczą jest przy tym kwestia, że powódka nie wykazała, jakoby sposób prowadzenia postępowania antymobbingowego doprowadził do naruszenia jej dóbr osobistych.

Jeżeli chodzi o wskazywane przez stronę powodową prawo do sprawiedliwej i rzetelnej oceny pracy podkreślić należy, że ocena pracy powódki nie była przedmiotem badania przez Komisję Wyjaśniającą i Radę w prowadzonym postępowaniu antymobbingowym. Przedmiotem zainteresowania tych organów była jedynie ocena,

czy doszło do niepożądanych zdarzeń zgłoszonych w skargach dotyczących działu kierowanego przez powódkę i czy zdarzenia te podlegają kwalifikacji jako mobbing. Ocena pracy powódki będzie natomiast miała miejsce w toku aktualnie toczącego się postępowania zainicjowanego odwołaniem powódki od wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnosząc się natomiast do zarzucanego naruszenia godności pracowniczej i dobrego imienia, przywołać należy w pierwszej kolejności art. 30 Konstytucji RP, zgodnie z którym przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka

i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Powyższe uzupełnić należy o wskazanie przepisu art. 47 Konstytucji RP, zgodnie z którym każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym.

Realizacja postanowień art. 30 i 47 Konstytucji RP, gdy chodzi o cywilnoprawną ochronę czci, zawarta jest w art. 24 i 448 k.c. (por. wyrok SN z dnia 30 października 2002 roku, V CKN 1456/00, LEX nr 57237). W przypadku gdy chodzi o naruszenie dóbr osobistych pracownika

na mocy art. 300 k.p. zastosowanie znajdują te same przepisy. W myśl art. 11¹ k.p. pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy.

W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że cześć człowieka przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (cześć zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie

o własnej osobie (cześć wewnętrzna). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 listopada 2005 r. (IV CK 213/05, LEX nr 604054) przez godność osobistą (cześć wewnętrzną) rozumie się wyobrażenie jednostki o własnej wartości, a przez cześć zewnętrzną - opinię (dobre imię, "dobrą sławę", reputację), jaką inni ludzie mają o wartości danego człowieka, a więc jego obraz w oczach osób trzecich. Przy uwzględnieniu tej podstawowej różnicy, dla stwierdzenia naruszenia godności osobistej nie jest konieczne,

aby zarzut sformułowany pod adresem danej osoby był rozpowszechniony, a nawet, by w ogóle dotarł do wiadomości innych osób. Natomiast o naruszeniu tzw. czci zewnętrznej (reputacji), która jest oceną jednostki w oczach innych, można mówić dopiero wówczas, gdy dyskredytująca jednostkę wypowiedź dotrze do osób trzecich, zostanie upubliczniona. Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania

lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (por. A. Szpunar: Ochrona dóbr osobistych, Warszawa 1979, s.104).

Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej z czią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem autorów, w świadomości pracownika wytwarzają się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki.

I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem

w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą (por. J.A. Piszczek: Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej, Toruń 1981, s.47-48). Innymi słowy, pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca

i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. J. Jończyk: Sprawy ze stosunku pracy, Warszawa 1965,

s. 135). Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych (por. wyrok SN z dnia 21 października 2008 r. w sprawie II PK 71/08, publik. LEX nr 1110973).

Materiał dowodowy zaferowany w niniejszej sprawie nie daje podstaw

do stwierdzenia jakoby naruszona została godność pracownicza powódki, rozumiana jako ocena siebie jako dobrego pracownika (część wewnętrzna). Powódka podnosiła w toku procesu twierdzenia dotyczące kondycji psychicznej, w tym obniżenia poczucia własnej wartości, lęku przed utratą pracy, obawy o brak możliwości zatrudnienia u innych pracodawców, nie przedstawiła jednak na tę okoliczność żadnych wniosków dowodowych. Nie udowodniono w szczególności, że jej absencja chorobowa miała związek z prowadzonym postępowaniem antymobbingowym.

Jeśli natomiast chodzi o naruszenie dobrego imienia, przypomnieć należy,

że informacja o prowadzonym postępowaniu antymobbingowym istotnie została ujawniona zarówno u samej pozwanej, jak i wiedzieli o tym pracownicy byłego pracodawcy powódki Banku (...). Niemniej jednak, Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw ani do obciążenia pozwanego odpowiedzialnością za powyższe, o czym była już mowa, ani do uznania, jakoby doprowadziło to do naruszenia dobrego imienia H. K.. Świadkowie – pracownicy Banku (...) – zeznali, że informacje, jakie uzyskali o toczącym się postępowaniu antymobbingowym nie wpłynęły na zmianę dobrej opinii, jaką mieli o powódce. Powódka podnosiła, że wypowiedzenie jej umowy o pracę odbiło się szerokim echem w środowisku biznesowym (...), bowiem pozwana miała rozpowszechnić nieprawdziwą informację

o zwolnieniu jej z powodu stosowania mobbingu. Zauważyć jednak trzeba, że nie jest przedmiotem niniejszego postępowania odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych powódki dokonany jej wypowiedzeniem umowy o pracę, ale – sposobem prowadzenia postępowania antymobbingowego. H. K. nie zaferowała żadnych dowodów mogących potwierdzić, że ujawnienie faktu prowadzenia takiego postępowania wpłynęło na utrudnienie, bądź uniemożliwienie jej znalezienia pracy odpowiadającej jej kwalifikacjom i doświadczeniu.

W związku z kolejnym zarzutem apelacji podkreślić należy, że Sąd Apelacyjny

w pełni podziela rozważania prawne Sądu I instancji w przedmiocie zarzucanego naruszenia prawa powódki do świadczenia pracy. Istotnie, jednostronne zwolnienie pracownika

przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy jest co do zasady niedopuszczalne. Ustawowym wyjątkiem od powyższego jest zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy

w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (art. 36⁽²⁾ k.p.). Judykatura dopuszcza także odsunięcie pracownika od wykonywania pracy ze względu na dobro zakładu pracy

i przy poszanowaniu słusznym interesów zatrudnionego. Te warunki w realiach rozpoznawanej sprawy zostały, w ocenie Sądu Apelacyjnego, spełnione. Uzasadnieniem przedmiotowej decyzji był ujawniony w postępowaniu prowadzonym przez Komisję Wyjaśniającą konflikt pomiędzy powódką a podległymi jej pracownikami, negatywnie rzutu na ich pracę i potrzeba ochrony osób zgłaszających zarzuty mobbingu. Na powódkę wpłynęła jedna skarga anonimowa, skarga, której autorem był D. S. oraz wniosek o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, w których wskazywano

na nieakceptowane przez zespół metody zarządzania stosowane przez powódkę, jej lekceważący stosunek do współpracowników, w tym używanie w korespondencji obraźliwych wyrażen, jak również kierowanie bezpodstawnymi zarzutami do osób z kadry menedżerskiej. G. I. wyjaśnił nadto, że w początkowej fazie postępowania jeden z pracowników przekonująco zeznał o zachowaniach przemocowych ze strony powódki.

Te informacje nie potwierdziły się i komisja cofnęłaby rekomendację odsunięcia powódki od wykonywania pracy. Zaznaczyć jednak należy, że H. K.

od 5 kwietnia 2016 r. do 1 stycznia 2017. przebywała na zwolnieniach lekarskich

i świadczeniu rehabilitacyjnym. Powódka zachowała w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy prawo do wynagrodzenia. Informację o „zawieszeniu” powódki przekazał jej podwładnym M. G. nie ujawniając powodów tej decyzji. Zdaniem Sądu Apelacyjnego wykazane zatem zostało, że przedmiotową decyzję pracodawca podjął z uwagi na dobro zakładu pracy, a przy tym przy poszanowaniu słusznym interesów powódki.

Bez znaczenia jest przy tym, czy na decyzję o czasowym zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy miał wpływ również fakt, że - jak Sąd I instancji stwierdził „z dużą dozą prawdopodobieństwa” (którego to sformułowania dotyczył zarzut procesowy apelacji) – zajmowała ona (w odróżnieniu od R. K.) stanowisko kierownicze. Omówione powyżej zagrożenie dobra zakładu pracy, zdaniem sądu, było wystarczającą podstawą do podjęcia przedmiotowej decyzji.

Powódka nie udowodniła, aby zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy – którego zresztą, jak już wyżej wskazano, nie można uznać w ocenie Sądu Apelacyjnego

za bezprawne – stygmatyzowało ją w środowisku pracy. Pracownicy podlegli powódce zostali co prawda poinformowani o powyższym, jednak bez wskazania przyczyn. Jak przy tym wynika z zeznań większość z nich, w związku z dalszą absencją powódki z powodów chorobowych, nieobecność H. K. w pracy wiązano właśnie z jej stanem zdrowia.

Reasumując, Sąd Apelacyjny w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji, zgodnie

z którym H. K. nie zdołała udowodnić, jakoby sposób prowadzenia postępowania antymobbingowego doprowadził do naruszenia jej dóbr osobistych. Pamiętać przy tym należy, że proces cywilny ma charakter kontradyktoryjny. Wykrycie prawdy

przez sąd ogranicza się w zasadzie do przeprowadzenia dowodów zgłoszonych przez strony, bowiem to na nich spoczywa ciężar dowodu. Przepis art. 6 k.c. stanowi bowiem, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis art. 232 § 1 zd. 1 k.p.c. stanowi natomiast odpowiednio, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne.

Uznając wyrok Sądu I instancji za w pełni odpowiadający prawu i nie znajdując podstaw do uwzględnienia apelacji powódki, Sąd Apelacyjny oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c., jak w punkcie I wyroku.

Zasadne okazało się natomiast zażalenie wywiedzione przez stronę pozwaną

na postanowienie w przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję, zawarte w punkcie II zaskarżonego wyroku.

Stwierdzić należy, że sam fakt przegrania procesu – co do zasady – stanowi podstawę do zastosowania regulacji art. 98 k.p.c. Z jej istoty wynika bowiem, iż strona przegrywająca sprawę – zarówno materialnie, jak i formalnie – niezależnie od ewentualnej winy

w prowadzeniu procesu, ponosi również finansową odpowiedzialność za koszty poniesione przez przeciwnika niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony

(por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2012 r., V CZ 146/11, LEX nr 1147818). Obciążenie strony, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, całością lub nawet tylko częścią kosztów procesu może jednak w okolicznościach konkretnej sprawy pozostawać trudne do pogodzenia z poczuciem sprawiedliwości oraz zasadami współzycia społecznego. Z tego względu ustawodawca przewidział specjalne unormowania pozwalające nie obciążać strony przegrywającej obowiązkiem zwrócenia przeciwnikowi całości lub części kosztów. W szczególności, stosownie do treści art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu.

Przepis artykułu 102 k.p.c. jest przejawem tzw. prawa sędziowskiego i może być stosowany wówczas, kiedy okoliczności konkretnej sprawy dają ku temu podstawy. Jego celem jest zapobieżenie wydaniu orzeczenia o kosztach procesu, które byłoby niesprawiedliwe, sprzeczne z powszechnym odczuciem sprawiedliwości oraz zasadami współzycia społecznego. Analizowany przepis nie konkretyzuje pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, LEX nr 7366).

Niewątpliwie przepis art. 102 k.p.c. pozostawia Sądowi orzekającemu pewną swobodę w przyznawaniu kosztów procesu, gdyby stosowanie zasady odpowiedzialności za wynik procesu nie dało się pogodzić z zasadami słuszności. Sposób skorzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem sądu orzekającego i od oceny tego sądu należy przesądzenie,

że taki szczególnie uzasadniony wypadek nastąpił w rozpoznawanej sprawie oraz usprawiedliwia odstępstwo od obowiązku ponoszenia kosztów procesu. Nie można jednak tracić z pola widzenia, że zakwalifikowanie przypadku jako "szczególnie uzasadnionego" nie może być dowolne, ale wymaga rozważenia całokształtu okoliczności faktycznych sprawy, uzasadniających odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu

w przedmiocie kosztów procesu. Przyznanie przez ustawodawcę sądowi takiego uprawnienia nakłada obowiązek starannego i wyczerpującego omówienia w uzasadnieniu orzeczenia przesłanek, na podstawie których uznano, że w sprawie zachodzi "szczególnie uzasadniony wypadek" (zob. postanowienia SN: z dnia 10 marca 2011 r., V CZ 108/10, Lex nr 1102889;

z dnia 26 stycznia 2012 r., III CZ 79/11, Lex nr 1162695 i z dnia 3 marca 2012 r., I CZ 10/12, Lex nr 1168536).

Przypomnieć można, że Sąd I instancji odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanej, uznając, że uiszczenie tych kosztów byłoby dla niej nadmiernym obciążeniem finansowym, gdyż obecnie nie jest ona zatrudniona. Sąd miał ponadto na uwadze subiektywne przekonanie strony o zasadności wywiedzionego powództwa.

Mając na uwadze zaprezentowane rozważania prawne i uwzględniając fakt, że ocena celowości zastosowania art. 102 k.p.c. w istocie ma charakter dyskrecyjny, przy czym kwestia trafności jego zastosowania co do zasady może być objęta kontrolą sądu wyższego rzędu, niemniej jednak ewentualna zmiana zaskarżonego orzeczenia o kosztach powinna następować wyjątkowo, Sąd Apelacyjny wskazuje, że nie podziela argumentacji Sądu

I instancji, iż wskazane przez Sąd Okręgowy okoliczności dają podstawy do odstąpienia od obciążenia ubezpieczonej kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną.

Jeżeli chodzi o sytuację majątkową ubezpieczonej, to nie wykazano,

aby nie pozwalała ona powódce ponieść kosztów zastępstwa procesowego pozwanej. Wynagrodzenie H. K. z tytułu zatrudnienia w pozwanej spółce,

jak wynika z załączonych do pozwu umów o pracę z 2014 r., wynosiło 14.000 zł. Z akt sprawy wynika również, że zatrudniona ona jest na Politechnice(...). Mając na uwadze te okoliczności oraz fakt, że strona powodowa nie zaoferowała żadnego dowodu, mogącego potwierdzić, że jej sytuacja finansowa istotnie jest niekorzystna, w ocenie Sądu odwoławczego nie ma podstaw do uznawania jej za szczególnie uzasadniony wypadek w rozumieniu art. 102 k.p.c.

Powyższe ma jednak drugorzędne znaczenie. Sama bowiem sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, iż strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia z mocy art. 102 k.p.c. od obowiązku ich zwrotu przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, ale łącznie ze wspomnianą trudną sytuacją finansową wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego w rozumieniu powołanego przepisu (J. Bodio, J. Demendecki, A. Jakubecki, O. Marcewicz, P. Telenga, M. P. Wójcik: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Oficyna, 2008, wyd. III).

Takich dalszych okoliczności uzasadniających zastosowanie art. 102 k.p.c. Sąd Apelacyjny nie stwierdził. Samo subiektywne przekonanie powoda o swoich racjach, odmiennie ocenionych przez sąd, nie może stanowić podstawy do zastosowania art. 102 k.p.c. i nieobciążania go kosztami procesu poniesionymi przez przeciwnika procesowego wygrywającego proces (por. postanowienie SN z dnia 15 grudnia 2011 r., II CZ 128/11, LEX nr 1298077 i powołane tam orzecznictwo). Przekonanie takie może stanowić podstawę do zastosowania art. 102 k.p.c., jedynie wówczas, gdy można je uznać za uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami sprawy. Skoro zaś Sąd I instancji ocenił, że roszczenie H. K. nie znalazło poparcia w żadnych dowodach, to trudno wywieść, z czego miałyby wynikać usprawiedliwione przeświadczenie powódki, że roszczenie to jest zasadne. Oczywiście jest, że w każdym przypadku strona inicjująca proces jest przekonana o zasadności swojego roszczenia. Jeżeli jednak przekonanie to nie wynika z okoliczności nadzwyczajnych, nie stanowi to uzasadnienia dla pozbawiania strony wygranej zwrotu kosztów procesu, w który została zaangażowana. Odmienne rozumowanie, z którym nie można się zgodzić, musiałoby doprowadzić do odstępowania od obciążania stron przegrywających spory z zakresu prawa pracy co do zasady, co z pewnością nie było intencją ustawodawcy ustanawiającego normę art. 102 k.p.c. jako normę stanowiącą wyjątek od reguły ponoszenia również finansowej odpowiedzialności strony za wynik postępowania. Sąd Apelacyjny nie znajduje podstaw do uznania, że w niniejszej sprawie – w zakresie materii objętej sporem między stronami - zachodzą wyjątkowe okoliczności uzasadniające zastosowanie art. 102 k.p.c.

W tym stanie rzeczy uznać należy, że powódka – jako strona przegrywająca sprawę – obowiązana jest do zwrotu pozwanej kosztów procesu na podstawie art. 98 k.p.c.

W tym stanie rzeczy, Sąd Apelacyjny, działając w oparciu o art. 386 § 1 k.p.c. w zw. z art. 397 § 3 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 2 i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 3.617,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję (punkt II wyroku). Rozstrzygnięcie w tym zakresie oparte zostało na przepisach art. 98 § 1 i 3, art. 99, art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (j.t. Dz. U. z 2015 r., poz. 265 ze zm.).

W punkcie III wyroku Sąd Apelacyjny zasądził od H. K. na rzecz (...) S.A. Oddział w G. kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie zażaleniowe, działając na podstawie art. 98 § 1 i 3, art. 99, art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5 oraz § 10 ust. 2 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję Sąd Apelacyjny orzekł w punkcie IV wyroku, zasądając od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2.700,00 zł. Gdy chodzi o sferę istotną dla rozstrzygnięcia o kosztach procesu za drugą instancję wskazać należy, że powódka miała możliwość zweryfikowania oceny swojego żądania w oparciu o motywy uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Podejmując decyzję o kwestionowaniu niekorzystnego dla siebie wyroku sądu pierwszej instancji, powinna była uwzględnić konieczność ponoszenia związanych z tym konsekwencji finansowych wynikających z przegranej sprawy. Dlatego też Sąd

Apelacyjny zasądził od niej na rzecz pozwanej, działając na podstawie art. 98 § 1 i 3, art. 99, art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. w związku

z § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 10 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, jak w pkt II sentencji.

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSA Małgorzata Gerszewska