

Sygn. akt *III APa 15/17*

*III APz 11/17*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 sierpnia 2017 r.

**Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Goss-Kokot (spr.)

Sędziowie: SSA Marta Sawińska

SSA Katarzyna Schönhof-Wilkans

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Majchrzak

po rozpoznaniu w dniu 10 sierpnia 2017 r. w Poznaniu

sprawy **A. W.**

przeciwko **Urzędowi (...) w P.**

o zapłatę

na skutek apelacji A. W. oraz zażalenia pozwanego na pkt III wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 16 stycznia 2017 r. sygn. akt VIII P 13/15

1. **oddala apelację;**

2. **zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 i zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 5400 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;**

3. **zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 6075 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.**

SSA Katarzyna Schönhof-Wilkans	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Marta Sawińska
--------------------------------	-----------------------	--------------------

## UZASADNIENIE

Powódka A. W. pozwem skierowanym przeciwko Urzędowi (...) w P. wniosła o zasądzenie kwoty 1.000.000 zł tytułem odszkodowania z tytułu nieprzeciwdziałania stosowaniu mobbingu w pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Poznaniu, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 16 stycznia 2017r., w sprawie VIII P 13/15:

1. oddalił powództwo,
2. kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa,
3. odstąpił od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. W. była zatrudniona w Urzędzie (...) w P. od 22 grudnia 2008 roku na stanowisku głównego specjalisty ds. kontroli jednostek samorządu terytorialnego i organizacji pozarządowych w Departamencie (...). Do jej zadań należało kontrolowanie ww. jednostek pod kątem wykorzystywania przez nie dotacji, które otrzymywały one od pozwanego. Rocznie powódka wykonywała 35-40 kontroli, doraźnych i planowych. Zwykle to ona przedstawiała plan kontroli, który akceptowali dyrektor departamentu T. W. oraz kierownik powódki E. K.. Początkowo nie mieli oni zastrzeżeń, ale z czasem uznali, że powódka przeznaczona zbyt dużo czasu na kontrole w sprawach dotyczących mniej znaczących kwot (np. 2.500 zł). Czas kontroli redukowali wtedy do 1 dnia.

W Departamencie (...) pracowało 18 osób. Początkowo Departament mieścił się w jednym budynku na jednej kondygnacji, ale jego biura przedzielone były szklanymi drzwiami. Do szklanych drzwi pracowali urzędnicy związani z organizacjami pozarządowymi, dalej zaś hotelami, biurami turystycznymi, pilotami wycieczek itd. Powódka zajmowała pokoje po drugiej stronie drzwi z P. S. oraz L. S. (1) - pracownikami, którzy zostali przeniesieni z Urzędu (...). Dyrektor T. W. spotykał się na kawę i składał życzenia pracownikom siedzącym w innym pokoju. Na oficjalnych spotkaniach składał życzenia wszystkim pracownikom, jednak nie do wszystkich podchodził. Zdarzyło się, że w tzw. tłusty czwartek nie skierował zaproszenia do wszystkich pracowników, a jedynie do tych z oddziału sportowego. Mimo wszystko L. S. (1) oceniła swoje relacje z T. W. jako dobre. Inni pracownicy również oceniali atmosferę pracy jako dobrą, odbywały się spotkania okolicznościowe oraz integracyjne, w których brali udział wszyscy pracownicy, w tym powódka. Współpraca między pracownikami układała się poprawnie, chociaż wystąpiły problemy z terminowością składania dokumentacji innym pracownikom przez powódkę.

W lutym 2010r. powódka na zlecenie E. K. - kierownika Oddziału (...)przeprowadziła kontrolę w (...) Związku (...)w P.. W jej wyniku odkryła różnicę w datach figurujących w umowach o dotację zawartą ze Związkiem: Związek posiadał umowę datowaną kilka dni wcześniej niż Urząd. Wynikało to z faktu, iż zagubiono umowę, a warunkiem otrzymania dotacji było zachowanie terminu, dlatego pracownik (...) zmienił datę, by umożliwić uzyskanie dotacji. Oryginalna umowa odnalazła się kilka dni później. A. W. miała jednak podejrzenia, że umowę sfalszowano. Dnia 1 marca 2010 roku powódka stworzyła notatkę służbową skierowaną do Dyrektora Departamentu (...) - T. W., w której poprosiła go o ustosunkowanie się do wyników kontroli. W związku z tym T. W. wezwał ją do swego gabinetu. Każda rozmowa T. W. z pracownikiem odbywała się w obecności bezpośredniego przełożonego tego pracownika. W rozmowie z powódką udział brała E. K.. Rozmowa dotyczyła sposobu zgłaszania wykrytych nieprawidłowości. Ton rozmowy był stanowczy, ironiczny. Dyrektor miał wspomnieć o teczce głupich pism tworzonych przez powódkę. T. W. nie ustosunkował się do treści notatki.

W subiektywnym odczuciu powódki to zdarzenie zapoczątkowało mobbing wobec niej ze strony E. K. i T. W..

Do marca 2010r. powódka pracowała niekiedy w godzinach nadliczbowych, a przełożeni akceptowali to. M.in. w nadgodzinach pomagała L. S. (1) z Oddziału (...) uzupełniać rejestr obiektów hotelarskich, co było zaleceniem pokontrolnym NIK.

Po rozmowie z marca 2010r. T. W. odmówił zgody powódce na pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za pomoc L. S. (1). W ocenie T. W. powódka nie zachowała procedur. Nie wykonywała też pracy, a przysługę wobec koleżanki z wydziału. Powódka otrzymała jednak czas wolny w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powódka podjęła dodatkowe zatrudnienie w Klubie Sportowym (...) w P.. O fakcie tym, zgodnie z Regulaminem pracy, poinformowała przełożonych. Przed podjęciem decyzji w tej sprawie T. W. konsultował się z E. K., która skonsultowała sprawę również z prawnikiem zatrudnionym w urzędzie. Ostatecznie przełożeni uznali, że ponieważ powódka w ramach swych obowiązków pracowniczych kontroluje Klub, to nie powinna być zatrudniana w Klubie na zlecenie, bo rodzi to oczywisty konflikt interesów. Poproszono więc A. W. o zaprzestanie pracy dla Klubu.

Powódka raz w roku prowadziła kontrole w Biurze (...) Stowarzyszenia Sportowego, do którego należy Klub Sportowy (...). Dyrektorem Biura był B. W., który widywał powódkę na początku i przy zakończeniu kontroli. W okresie kontroli od 8 do 28 stycznia 2014 roku T. W. poprosił B. W. o rejestrowanie pobytu powódki. Ten zaś scedował to zadanie na panią B., która prowadzi sekretariat. Sporządziła rejestr komputerowy obecności powódki w stowarzyszeniu, z którego wynika, że powódka wykonywała tam swoją pracę do 27 stycznia 2011r. - nie było jej ostatniego dnia kontroli, pojawiła się dopiero po 10 dniach, po tym jak B. W. wystosował pismo do Departamentu, w którym pracowała powódka. Biuro realizowało jedną umowę zawartą z Urzędem (...) i jedną zawartą z Ministerstwem Sportu i Turystyki.

M. S. wykonywała obowiązki z zakresu współpracy międzynarodowej. Swoje obowiązki zwykle wykonywała w godzinach pracy. Wtedy nie otrzymywała dodatkowego wynagrodzenia. Do pracy przy organizacji obozu międzynarodowego dla młodzieży z regionów partnerskich w Ł. została skierowana do przez T. W.. Prośba ta dotyczyła również pracy w nadgodzinach. Przez 10 dni trwania obozu. Z tego tytułu wynagrodzenie otrzymywała od organizatora obozu - Klubu Sportowego (...). Ówczesnym dzierżawcą klubu była P. R.. Obecnie prezesem klubu jest W. W.. Swoją funkcję pełni społecznie.

Obecnie M. S. przebywa na urlopie macierzyńskim.

Powódka była skonfliktowana nie tylko z T. W., ale i E. K.. Konflikt wynikał z organizacji pracy przez pracodawcę, gdyż powódka miała w istocie kontrolować swoich przełożonych. W 2012 roku powódka po rozmowie z kierowniczką, wyszła z jej gabinetu wzburzona oznajmiając, że nie pozwoli sobie zwracać uwagi.

W tymże roku dokonywano oceny pracy pracowników. Powódka otrzymała 8,2 punkty na 10 możliwych. Wysoko oceniono jej kompetencje fachowe, natomiast niżej, jakkolwiek pozytywnie, współpracę z innymi pracownikami i zachowanie w sytuacjach problemowych.

Powódka odwołała się od powyższej oceny.

W 2013 roku konflikt stron eskalował.

Powódce odnotowywano jej spóźnienie na liście obecności. Pracownicy pozwanego mieli obowiązek podpisywania się na liście obecności o 7:30. Powódce zdarzało się nie podpisywać na liście obecności. Podobne adnotacje o spóźnieniu zdarzały się m.in. A. C. (1), P. S.. P. S. otrzymał nawet z tego tytułu upomnienie. Listę z podpisami zabierał później T. W.. Powódki nie spotkały jednak z tego tytułu negatywne konsekwencje.

Zdarzyło się, że T. W. wręczał odznaczenia, mimo iż W. W. jest wyżej w procedencji. Była to jednak decyzja Marszałka Województwa M. W. (1).

Powódka o tym, że czuje się mobbingowana wspominała A. K., kierownikowi oddziału turystyki. Nie był on jednak świadkiem opisywanych zachowań. O tym, że była przygnębiona mówiła B. K.. Wspominała A. C. (2), iż nie podobają jej się pewne rzeczy. A. M. żaliła się na wpisywane jej spóźnienia. Zdarzało się, że powódka padała ofiarą żartu kierownik K. m.in. dot. jej czapki. Powódka odbiegała jednak ubiorem od innych pracowników urzędu. Powódka przytyła, gdyż „zajadała” stres związany z pracą.

Zdarzyło się, iż powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego po rozmowie z T. W..

Powódka kierowała do Marszałka Województwa liczne pisma zwracające uwagę na problem mobbingu (w tym datowane na 25 listopada 2013 roku). Nadto rozsyłała maile oraz pisma do osób i instytucji. Pismem z dnia 19

marca 2014 roku domagała się od radnych Sejmiku Województwa (...) odwołania M. W. (1) ze stanowiska Marszałka Województwa zarzucając mu nadużycia oraz ich tuszowanie. W 2014 roku Marszałek M. W. (1) powołał Komisję mobbingową, w której skład wchodził przewodniczący A. H., M. W. (2) i M. K.. A. H. przeszedł szkolenie z zakresu mobbingu. O pracach Komisji T. W. dowiedział się od M. K.. Komisja pytała świadków czy wiedzą czym jest mobbing, przedstawiała im definicję ustawową oraz pytała czy świadkowie pamiętają jakiegokolwiek zdarzenia wypełniające jej znamiona. Świadkowie wspominali jeden incydent związany z kontrolą. Tylko L. S. (2) wspomniała o oznakach mobbingu w dwóch sytuacjach oraz o tym, iż powódka była roztrzęsiona po rozmowie z dyrektorem.

Komisja mobbingowa przesłuchiwała świadków oraz T. W.. Ostatecznie nie stwierdzono mobbingu. Po posiedzeniu Komisji T. W. odczytał zarzuty sformułowane przez powódkę z sugestią, iż załoga powinna zająć w tej sprawie stanowisko. Po spotkaniu z nim, pracownicy Departamentu stworzyli pismo, w którym zaznaczyli, że nie identyfikują się z uwagami powódki. Pismo było otwarte do podpisu.

W październiku 2013 roku powódka skierowała do Marszałka wnioski o przeniesienie do innego wydziału.

Powódce proponowano rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, jednak powódka na to nie przystała. W marcu 2014 roku Marszałek M. W. (1) wypowiedział powódce umowę o pracę jako przyczynę wskazując jej stosunek do przełożonych. Wypowiedzenie wręczył jej A. H.. Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich. W związku z powyższym wzywano powódkę do zwrotu służbowego telefonu, laptopa oraz dokumentacji, o braku której E. K. miała wiedzę z kontrolowanego przez powódkę stowarzyszenia. Wobec braku reakcji powołano komisję, która otworzyła gabinet powódki, z czego sporządzono protokół. Pokój powódki był zabezpieczony przed osobami trzecimi, do powódki skierowano maila, iż klucz do swojego pokoju może odebrać w portierni po uprzedniej wizycie w sekretariacie. Stosunek pracy ustał z dniem 30.06.2014r.

Sekretarz Urzędu A. H. wystąpił do Komendanta Wojewódzkiego Komisji o odebranie powódce pozwolenia na broń myśliwską z obawy o pracowników departamentu. W piśmie wskazał, że powódka kierowała groźby pod adresem T. W.. Nadto zaznaczył, że powódka korzysta ze zwolnień lekarskich z powodów psychiatrycznych. Nie składano w tym zakresie zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa. Powódce cofnięto pozwolenie na broń.

P. S. pracował w Urzędzie Marszałkowskim od stycznia 2006 roku do końca lutego 2014 roku. Był zatrudniony jako urzędnik w departamencie, na którego czele stał T. W.. Uzyskiwał zgodę na dodatkowe zatrudnienie, jednak nie odbyło się to drogą formalnego pisma. Zgłaszał on, że był mobbingowany, ale nie potwierdziły tego ustalenia komisji pracodawcy. Skarżył się jedynie, że dyrektor T. W. go nie lubi; skarżył się również na poprzednią kadrę kierowniczą. Nadto w ocenie współpracowników miał specyficzny styl pracy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd Okręgowy wydał powyższy wyrok.

Sąd I instancji uznał, że roszczenie powódki o zapłatę kwoty 1.000.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z rzekomymi zachowaniami mobbingowymi w zakładzie pracy pozwanej okazało się nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 1 K.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, a mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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 (§ 2).

Podkreślono, że mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym, a długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 K.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku.

Działania, które mogą zostać uznane za mobbing nie muszą być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych niż powołany przepis, pod warunkiem że są to działania naganne i nie można ich uzasadnić normami moralnymi i

zasadami współżycia społecznego. Obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi. Na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 K.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

W ocenie Sądu Okręgowego ustalony w sprawie stan faktyczny nie dawał podstaw do uznania, że wobec powódki był stosowany w trakcie zatrudnienia mobbing w rozumieniu powyżej powołanego przepisu.

Zdaniem tego Sądu opisane przez powódkę i świadków L. S. (1) oraz P. S. zdarzenia mają charakter incydentalny, nie noszą znamion ciągłości i uporczywości. Wskazano, że gdyby przyjąć iż T. W. mówił o teczce głupich pism powódki, a kierownik E. K. wyśmiała czapkę powódki, to zdarzenia te miały charakter jednostkowy. Są to jedyne zdarzenia opisane przez świadków i powódkę na przestrzeni 3 lat, w ciągu których powódka rzekomo była mobbingowana. W pozostałym zakresie powódka nie udowodniła, by inne sytuacje tego typu miały miejsce. Rozmowa w gabinecie T. W. z marca 2010 roku była stanowcza, gdyż wiązała się z upomnieniem powódki, ale nie była ona przejawem ataku na powódkę. Konflikt między powódką a kierownictwem był efektem organizacji pracy. Powódka miała w zakresie swoich kompetencji kontrolę działań swoich przełożonych, co już z natury rzeczy może rodzić niezdrowe, patogenne sytuacje między podwładnym a przełożonym.

Sąd I instancji uznał, że przywołane przez powódkę przykłady mobbingu takie jak: zakaz pracy w godzinach nadliczbowych, brak zgody na dodatkowe zatrudnienie oraz rozliczanie spóźnień były działaniami pracodawcy realizującego zawartą umowę o pracę. Spóźnienia powódki były naruszeniem przez nią jej obowiązków pracowniczych, a dla ich realizacji bez znaczenia pozostaje fakt, iż dyrektor, którego obowiązywał niesformalizowany czas pracy, przychodził do pracy później.

W ocenie tego Sądu zasadnie pracodawca nie pozostawał bierny wobec faktu podjęcia przez powódkę pracy w podmiocie, który mógł być potem kontrolowany przez pracownika departamentu lub przez samą powódkę, albowiem w tym wypadku występował konflikt interesów i żądania pracodawcy w tym zakresie były uzasadnione.

Podkreślono, że zakaz pracy w godzinach nadliczbowych również nie jest przejawem mobbingu. Praca w tzw. nadgodzinach nie jest normą na gruncie prawa pracy. W przypadku polecenia pracodawcy potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych powinna wynikać ze szczególnych potrzeb pracodawcy i dlatego brak zgody na pracę powódki w godzinach nadliczbowych w żaden sposób nie wypełnia znamion mobbingu, a stanowi jedynie realizację prawa pracodawcy do organizacji pracy.

Sąd Okręgowy nie przychylił się do tego, by można przypisać cechy mobbingu prośbom T. W. kierowanym do kontrolowanych podmiotów, aby te zgłaszały mu, czy powódka jest obecna na kontroli, przebieg kontroli oraz wszelkie nieprawidłowości. T. W. jako przełożony powódki miał prawo do zasięgania informacji o wykonywanej przez pracownika pracy, której nie mógł osobiście zweryfikować. Kontrola pracownika w tym zakresie była więc normalnym działaniem pracodawcy. „Szklane drzwi” nie były elementem lepszego bądź gorszego traktowania pracowników departamentu. Za naturalne uznano, że pracownicy współpracujący od dłuższego czasu są między sobą w lepszej komitywie niż z pracownikami, którzy zostali do nich dołączeni w wyniku zmian organizacyjnych.

Za niezgodne z prawdą uznano, by powódce celowo zaniżano ocenę pracowniczą, skoro istniał zaogniający się konflikt między nią, a przełożonymi, to nie sposób było jej przyznać maksymalnych not z zakresu współpracy w zespole.

Sąd Okręgowy przyjął, że powódka nie wykazała dowodowo, aby kierownik E. K. lub dyrektor T. W. w jakikolwiek sposób swoim zachowaniem prześladowali powódkę w pracy, czy też utrudniali jej funkcjonowanie w pozwanym zakładzie pracy nadmiernie ją kontrolując, wyśmiewając lub poniżając. Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Ciężar udowodnienia faktu stosowania przez pracowników pozwanej mobbingu spoczywał na powódce, czemu w niniejszym postępowaniu nie podołała.

Sąd I instancji nie badał przesłanki uszczerbku na zdrowiu powódki, ponieważ w obliczu niestwierdzenia zachowań o charakterze mobbingu byłoby to bezcelowe. Z tych względów Sąd I instancji oddalił powództwo jako pozbawione usprawiedliwionych podstaw.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego stron oparto na podstawie art. 102 K.p.c., przyjmując, że zachodzi wypadek szczególny, uzasadniający odstąpienie od obciążenia powódki jako przegrywającej proces przed Sądem Okręgowym w całości, od obowiązku zwrotu pozwanego kosztów zastępstwa procesowego. Sąd I instancji uznał, że powódka występując z powództwem oraz w toku postępowania była głęboko przekonana o słuszności swoich roszczeń. Powódka przeżywała silny stres oraz podupadła na zdrowiu, jakkolwiek nie można nie brać pod uwagę, że mogło to mieć większy związek ze zwolnieniem z pracy niż innymi okolicznościami. Ze względu na powyższe za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego uznano obciążanie powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanej.

Orzeczenie o kosztach sądowych oparto na podstawie art. 97 i art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając go w części, tj. w zakresie pkt 1.

Zaskarżonemu wyrokowi apelująca zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a w szczególności:

a) naruszenie przepisu art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zeznań powódki A. W. i uznanie tychże za niewiarygodne w sytuacji, gdy nie można odmówić przedmiotowym zeznaniom logiki, pozostają one w zgodzie z zeznaniami świadków L. S. (1) i P. S. oraz dowodami z dokumentów, w konsekwencji bezpodstawne jest uznanie, że powódka nie wykazała, by pozwany:

- pozbawił ją możliwości wykonywania zadań w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy inni jej współpracownicy taką możliwość posiadali,
- stosował wobec niej bardziej rygorystyczne zasady dyscypliny i porządku w pracy aniżeli wobec pozostałych pracowników,
- eliminował powódkę z grona pracowników,
- ignorował powódkę i lekceważył ją oraz dopuścił się szeregu innych czynności opisanych w pozwie, jak i przez powódkę w toku zeznań, które to działania nosiły znamiona mobbingu,

b) naruszenie przepisu art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zeznań świadka P. S. czego konsekwencją stało się błędne ustalenie stanu faktycznego i uznanie, że opisane przez świadka zdarzenia dotyczące pracy powódki i jednocześnie noszące cechy mobbingu mają charakter incydentalny, nie posiadają przymiotu ciągłości i uporczywości, podczas gdy na podstawie złożonych przez świadka zeznań przyjąć należy odmienne spostrzeżenia, a polegające na przypisaniu ogółowi okoliczności związanych z wykonywaniem przez powódkę zadań służbowych, a nadto jej relacjom z przełożonymi dyrektorem T. W. i kierownikiem E. K., cech dyskryminacji i mobbingu,

c) naruszenie przepisu art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zeznań świadka L. S. (3) czego konsekwencją stało się błędne ustalenie stanu faktycznego i uznanie, że opisane przez świadka zdarzenia dotyczące pracy powódki i jednocześnie noszące cechy mobbingu mają charakter incydentalny, nie posiadają przymiotu ciągłości i uporczywości, podczas gdy na podstawie złożonych przez świadka zeznań przyjąć należy odmienne spostrzeżenia, a polegające na przypisaniu ogółowi okoliczności związanych z wykonywaniem przez powódkę zadań służbowych, a nadto jej relacjom z przełożonymi dyrektorem T. W. i kierownikiem E. K., cech dyskryminacji i mobbingu,

d) naruszenie przepisu art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zeznań świadków, w szczególności M. K., M. P. oraz K. P. i uznanie tychże za wiarygodne w sytuacji, gdy pozostają one w sprzeczności z zeznaniami środków P. S. i L. S. (1) z zeznaniami powódki, a nadto świadkowie jako pracownicy pozwanego i osoby bezpośrednio związane z wydarzeniami opisywanymi w niniejszym postępowaniu pozostają w podległości służbowej z pozwanym, co decyduje o braku wiarygodności takich świadków,

e) naruszenie przepisu art. 278 § 1 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lekarza medycyny na okoliczność rozstroju zdrowia powódki wywołanego przez działania pracodawcy (przełożonych powódki) opisane w toku postępowania przez stronę powodową, pomimo iż dowód ten miał istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 94<sup>3</sup> § 2 i 3 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, tj. oddalenie powództwa w sytuacji gdy doszło do działań mobbingowych pracodawcy względem powódki, które to działania wywołały rozstrój zdrowia powódki, powyższe zaś uzasadnia zasądzenie od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Mając na uwadze powyższe, apelująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez uwzględnienie powództwa w całości,
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania w I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego w sprawie,
3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych, ewentualnie
4. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji,
5. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację, pozwany wniósł o:

1. oddalenie apelacji;
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Ponadto pełnomocnik pozwanego zaskarżył zażaleniem punkt 3 wyroku, w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Wniósł o zmianę zaskarżonego postanowienia i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kwoty 5.400 zł, względnie o uchylenie tego postanowienia.

Skarżący zarzucił naruszenie przepisu art. 102 kpc i zakwestionował ustalenie Sądu Okręgowego zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jakoby u pozwanego obowiązywały niewłaściwe reguły organizacji pracy, które doprowadziły do konfliktu stron procesu.

W szczególności strona pozwana zakwestionowała aby zakres obowiązków powódki obejmował kontrolę jej przełożonych.

Strona pozwana wskazywała, iż była to jedna z okoliczności która w ocenie Sądu Okręgowego uzasadniała zastosowanie art. 102 kpc.

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

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a 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 też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia.

Zajmując stanowisko w przedmiocie apelacji, zważyć należy, iż w ocenie Sądu II instancji argumenty w niej zawarte stanowiły jedynie powtórzenie stanowiska strony powodowej przyjętego przed Sądem I instancji i zostały poddane wnikliwej analizie przedstawionej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd Apelacyjny co do istoty sprawy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, jak również ich ocenę prawną przytoczoną na uzasadnienie zapadłego rozstrzygnięcia. Sąd pierwszej instancji wyciągnął z ustalonego stanu faktycznego prawidłowe wnioski uznając, że w niniejszej sprawie nie zaszyły okoliczności uzasadniające ustalenie, iż w stosunku do powódki stosowny był mobbing, o którym mowa w art. 94<sup>3</sup> § 2 i § 3 k.p.

Odnosząc się zatem do podniesionych w apelacji zarzutów procesowych nie można przyznać racji skarżącej. Podnoszony zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c. mający polegać na dokonaniu jednostronnej oceny dowodów w sposób niewszechstronny i skutkujący niepełną oceną dowodów nie jest zasadny. Na wstępie wypada przypomnieć, iż art. 233 § 1 k.p.c. daje sądowi orzekającemu duży margines swobody w ocenie materiału dowodowego, w konsekwencji czego skuteczne podniesienie zarzutu obrazy art. 233 § 1 k.p.c. nie jest łatwe. Wynika to przede wszystkim z tego, iż art. 233 § 1 k.p.c. zawiera w sobie nie tylko obowiązek sądu dokonania wszechstronnej oceny materiału dowodowego, od którego to obowiązku w zasadzie nie dopuszcza się wyjątków (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002r. IV CKN 1256/00, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000r. III CKN 562/98) – lecz przede wszystkim przepis ten daje sądowi prawo do swobodnej, legania nie narzuconej – oceny tegoż materiału. Z obowiązkiem sądu dokonania wszechstronnej oceny materiału dowodowego koreluje zatem jego uprawnienie do swobodnego wartościowania tych dowodów, i z reguły właśnie to uprawnienie sądu jest w apelacjach negowane, a apelacja wniesiona w niniejszej sprawie nie jest tu wyjątkiem. Jeżeli jednak swobodna ocena dowodów jest prawem sądu orzekającego, to konstruowanie zarzutu wadliwości tej oceny nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnej oceny materiału dowodowego potwierdzającej jej twierdzenie. W tym przypadku powódka wadliwość oceny materiału dowodowego łączy z odmową przyjęcia przez Sąd Okręgowy za podstawę faktyczną orzeczenia jej twierdzeń. Przy czym trzeba zauważyć, iż zasadniczo Sąd Okręgowy nie zanegował prawdziwości wyjaśnień i zeznań powódki, lecz odniósł je do reszty materiału dowodowego i zderzył z prawną regulacją mobbingu, wskazując, iż działania skierowane w stosunku do powódki przez jej przełożonych dyrektora T. W. i kierownika E. K. nie wyczerpywały kodeksowych znamion mobbingu. Możliwość dokonania w sprawie innej oceny dowodów, niż oceny przeprowadzonej przez sąd nie świadczy ani wadliwości oceny dowodów dokonanej przez sąd ani o jej nietrafności. Aby mieć szansę na uwzględnienie, zarzut apelacyjny dotyczący obrazy art. 233 § 1 k.p.c. winien wyraźnie wskazywać nie tyle alternatywną oceną tych samych dowodów, co wadliwość oceny dokonanej przez sąd orzekający. Wadliwość taka może zaś polegać albo na przekroczeniu granic oceny tych dowodów przez sąd i w efekcie wyprowadzaniu wniosków nie wynikających z materiału dowodowego, albo wniosków jaskrawie sprzecznych z doświadczeniem życiowym, wiedzą, nauką czy logiką, nawet jeżeli materiał dowodowy prima facie uzasadniał ich wyprowadzenie. Wadliwość oceny może też polegać na oparciu się przez sąd jedynie na części materiału dowodowego, a pominięciu jego reszty, która prowadziłyby do innych ustaleń. Sąd Apelacyjny nie dopatrywał się w sprawie tak rozumianego naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 233 § 1 k.p.c. Najistotniejszą okolicznością przyjętą przez Sąd Okręgowy za podstawę jego orzeczenia było ustalenie, iż w okolicznościach niniejszej sprawy nie można przyjąć, aby zachowanie T. W. i E. K. względem powódki miały taki charakter i takie nasilenie, aby uprawnione było przypisanie pozwanemu odpowiedzialności za mobbing.



Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest zatem wystarczające przekonanie apelującej o innej, niż przyjęta wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich ocenie odmiennej niż przeprowadzona przez Sąd (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2000r., V CKN 17/00, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 21 marca 2006r., I ACa 1116/2005). W ocenie Sądu odwoławczego powódka nie wykazała wadliwości rozumowania Sądu Okręgowego z punktu widzenia zaprezentowanych powyżej kryteriów.

Abstrahując od powyższych rozważań Sąd Apelacyjny nie przychylił się jednak do stanowiska Sądu I instancji, jakoby konflikt pomiędzy powódką, a kierownictwem pozwanego był wynikiem organizacji pracy powódki. Podkreślić bowiem należy, że A. W. była zatrudniona w Urzędzie (...) w P. na stanowisku głównego specjalisty ds. kontroli jednostek samorządu terytorialnego i organizacji pozarządowych w Departamencie (...). Do jej zadań należało kontrolowanie ww. jednostek pod kątem wykorzystywania przez nie dotacji, które otrzymywały od pozwanego. Natomiast fakt, że właściwe wykonywanie powierzonych w umowie o pracę obowiązków związane było z kontrolowaniem umów zawieranych przez jej przełożonych w żaden sposób nie uprawnia do wniosków, że powódka kontrolowała także swoich przełożonych, albowiem jej kompetencje pracownicze obejmowały wyłącznie przeprowadzanie kontroli organizacji pozarządowych w zakresie wykorzystanych dotacji. Zaznaczyć jednak należy, że odmienna ocena ww. ustaleń faktycznych dokonana przez Sąd odwoławczy, nie rzutowała na prawidłowość wydanego przez Sąd I instancji rozstrzygnięcia.

W kontekście niniejszej sprawy należy mieć przede wszystkim na względzie, że w świetle przeprowadzonego przez Sąd Okręgowy postępowania dowodowego oraz ustalonego stanu faktycznego brak jest podstaw do uznania powódki za ofiarę zachowań noszących znamiona mobbingu. Nade wszystko powódka nie wykazała, że w pozwanym zakładzie pracy stosowano wobec niej mobbing, zaś szereg podnoszonych przez nią w toku postępowania okoliczności, w szczególności zachowanie dyrektora T. W. czy kierownika E. K., jedynie w subiektywnym odczuciu pracownika nosiło cechy mobbingu.

Wedle ustawowej definicji mobbingu zawartej w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. oznacza on 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. Przepis ten odnosi się do uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (vide wyrok Sądu Najwyższego z 14 listopada 2008r., II PK 88/08). Uznanie określonego zachowania za mobbing (art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.) nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2009r., III PK 2/09). Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2006r., II PK 112/06).

W ocenie Sądu Apelacyjnego powódka nie przedstawiła materiału dowodowego pozwalającego na jednoznaczne ustalenie, że działania jej przełożonych nakierowane były na wywołanie u niej - jako pracownika - zaniżonej oceny przydatności zawodowej bądź by miały one charakter nękania, poniżania czy ośmieszania. Okoliczność powyższa nie wynika z żadnych zaprezentowanych w sprawie dowodów, w tym również z zeznań zawnioskowanych przez powódkę świadków A. C. (1), A. H., A. N., M. S., K. P., M. K., A. K., B. K., A. M., M. P., P. S., L. S. (1) i K. L.. Sam fakt, że w subiektywnym odczuciu powódki niektóre działania i zachowania podejmowane przez jej przełożonych miały charakter działań mobbingowych, przy braku jakichkolwiek innych dowodów potwierdzających powyższe okoliczności, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej pozwanej Urzędu (...)w P..

Również w odczuciu innych pracowników powódka nie była traktowana w sposób szczególny, świadkowie w swych wiarygodnych zeznaniach nie potwierdzili, aby skarżąca była pozbawiana możliwości świadczenia dodatkowej pracy, stosowano wobec niej bardziej rygorystyczne zasady dyscypliny, czy ośmieszano. W ocenie Sądu odwoławczego konflikt, który został przedstawiony na kanwie niniejszej sprawy przez powódkę nie nosi znamion mobbingu. Stanowi on wyłącznie klasyczny przypadek konfliktu pomiędzy pracownikiem a przełożonym, a co najistotniejsze – w przeważającym zakresie został wygenerowany przez samą powódkę. Oceny postawy powódki można dokonać chociażby w odniesieniu do sporządzonej przez nią notatki z dnia 1 marca 2010r., w której powódka wezwała swojego przełożonego do złożenia stosownych oświadczeń dotyczących daty zawarcia umów z (...) Związkiem (...) Okręg w P.. W ocenie apelującej, to właśnie od dnia wystosowania powyższej notatki zaczęły pojawiać się przejawy niechęci w stosunku do jej osoby, które noszą cechy mobbingu. Ponowna analiza zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego dokonana przez Sąd Apelacyjny potwierdziła jednak, że powódka była osobą silnie zaangażowaną w konflikt ze swoimi przełożonymi, natomiast nie była ofiarą mobbingu. Powoływane przez powódkę przykłady mobbingu takie jak: zakaz pracy w godzinach nadliczbowych, rozliczanie spóźnień, brak zgody na dodatkowe zatrudnienie w kontrolowanym podmiocie, cofnięcie zezwolenia na broń w ocenie Sądu odwoławczego były efektem narastającego konfliktu pomiędzy powódką a jej przełożonymi.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny zgodził się z Sądem I instancji, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził, że wobec powódki w miejscu pracy stosowany był mobbing, w szczególności by dyrektor T. W. i kierownik E. K. dopuszczali się wobec niej zachowań o takim charakterze. Słusznie Sąd Apelacyjny w Gdańsku w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 stycznia 2013r., wydanego w sprawie o sygn. akt III APa 29/12 (LEX nr 1282545) uznał, że „pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem; w konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników; pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą”.

Trafnie zatem Sąd Okręgowy przyjmując, że powódka nie wykazała, aby była poddawana mobbingowi, oddalił jej wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza medycyny na okoliczność rozstroju jej zdrowia. Z treści art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. wynika bowiem wyraźnie, iż badanie tej ostatniej okoliczności możliwe jest tylko wówczas, gdy pracownik był mobbingowany, a taka sytuacja w przypadku powódki nie miała miejsca.

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007r., sygn. akt II PK 31/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006r., II PK 112/06). 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 (Maniewska E., Komentarz aktualizowany do art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy, stan prawny: 1 stycznia 2013r.). Tożsame stanowisko zajęł również Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 24 maja 2005r. (II PK 33/05) wskazując, iż w zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie

oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego.

Jeśli więc nie można przyjąć, że A. W. była poddana działaniom lub zachowaniom skierowanym przeciwko niej przez pracodawcę, polegającym na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołującym u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie jej, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, to tym samym analiza jej aktualnego stanu zdrowia – przy jednoznacznym ustaleniu, że nie była poddana mobbingowi – oraz związku schorzeń, na które cierpi z zarzucanym mobbingiem jest bezprzedmiotowa. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zasadnie oddalił wniosek dowodowy powódki w zakresie powołania i dopuszczenia dowodu z opinii biegłego lekarza medycyny, albowiem – w świetle dokonanych ustaleń faktycznych – był on bezzasadny.

Ze względu na powyższe, Sąd Apelacyjny, podzielając stanowisko Sądu I instancji i uznając apelację powódki za bezprzedmiotową, nie znalazł podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku i z mocy art. 385 k.p.c. oddalił ją jako bezzasadną (punkt 1 wyroku).

Za uzasadnione natomiast uznać należało zażalenie strony pozwanej na orzeczenie Sądu Okręgowego w przedmiocie kosztów procesu, które zostało wydane na podstawie art. 102 k.p.c. Powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, który dysponował stosowną wiedzą, co do tego, że wysokość kosztów w prowadzonym postępowaniu zależy od wartości przedmiotu zaskarżenia. Powódka w wywiedzionej apelacji podtrzymała stanowisko prezentowane na kanwie niniejszej sprawy i wniosła o zasądzenie na jej rzecz zadośćuczynienia w kwocie 1.000.000 zł. Przez cały czas trwania niniejszej sprawy nie przedłożyła jednak do akt postępowania żadnego dokumentu, który uzasadniałby zasądzenie zadośćuczynienia w takiej wysokości. Ponadto, podkreślić należy, że pełnomocnik powódki przy wykorzystaniu dotychczasowego dorobku doktryny i orzecznictwa z zakresu prawa cywilnego i prawa pracy powinien dysponować wiedzą, w jakich sytuacjach uzasadnione jest żądanie przez stronę zadośćuczynienia w kwocie 1.000.000 zł i że przyznawane jest w takiej wysokości w bardzo szczególnych sytuacjach. Nie może przy tym umknąć z pola widzenia, że powódka w rozpoznanej sprawie korzystała z dobrodziejstwa zwolnienia jej od opłaty sądowej od pozwu w całości, natomiast w postępowaniu drugoinstancyjnym została zwolniona od opłaty od apelacji ponad kwotę 1.000 zł. Ponadto, niniejsza sprawa ze względu na skomplikowany charakter, wymagała znacznego nakładu pracy ze strony pełnomocnika pozwanego, czego wyrazem jest długotrwałość postępowania (pозew został złożony w czerwcu 2014r.) oraz liczne posiedzenia Sądu, trwające często po 2 lub 3 godziny. Ze względu na wyżej powołane okoliczności oraz fakt, że ostatecznym wynikiem jest oddalenie powództwa Sąd Apelacyjny uznał za zasadne zażalenie strony pozwanej i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002r., Nr 163, poz. 1349), zmienił postanowienie zawarte w punkcie 3 zaskarżonego wyroku w ten sposób, że zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 5.400 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono punkcie 3 wyroku, zgodnie z art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 2 pkt 7 i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804, w brzmieniu obowiązującym od dnia 27 października 2016r.). Na tej podstawie, Sąd odwoławczy zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 6.075 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Katarzyna Schönhof-Wilkans	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Marta Sawińska
--------------------------------	-----------------------	--------------------