

Sygn. akt III APa 18/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2017 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Robert Kuczyński spr.

Sędziowie: SSO del. Izabela Głowacka-Damaszko

SSA Ireneusz Lejczak

Protokolant: Monika Horabik

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2017 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **W. K. (1)**

przeciwko **(...) Spółka z o.o. w K.**

o przeproszenie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji W. K. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 kwietnia 2016 r. sygn. akt V P 17/13

I. **oddala apelację,**

II. **odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego**

III. **w postępowaniu apelacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2016 r., Sąd Okręgowy w Opolu V Wydział Pracy oddalił powództwo W. K. (1) przeciwko (...) sp. z o.o. w K. o przeproszenie i o odszkodowanie w związku z mobbingiem, odstępując od obciążenia powoda kosztami procesu.

Wyrok powyższy zapadł w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 23 marca 1981 r., na mocy której W. K. (1) został zatrudniony na stanowisku traktorzysty, przy czym od 1 marca 2008 r. miejscem pracy powoda był należący do pozwanej spółki Zakład (...). Wynagrodzenie powoda zostało ustalone w postaci stawki godzinowej, jednakże dla określonych czynności takich jak orka, siew, praca na konkretnych maszynach, przywdziano wyższe stawki, co dotyczyło m.in. pracy na ładowarce marki V..

Pozwany dokonał analizy zużycia oleju napędowego w kombinacie, stwierdzając wzrost poziomu zużycia, w związku z czym podjął działania mające na celu ustalenie przyczyny takiego stanu, w szczególności poprzez obserwację zapisów z monitoringu oraz kontrolę pracowników mających dostęp do paliwa.

W dniu 7 marca 2012 r. pracownik J. L. upoważniony do dokonywania kontroli stwierdził, że torba należąca do powoda ma nietypowy kształt, dlatego też zażądał okazania jej zawartości, jednak powód odmówił, uznając, że J. L. nie posiada odpowiedniego upoważnienia, a następnie wyjechał z zakładu. J. L. zawiadomił o tym zdarzeniu Dyrektora W. K. (2), wspólnie z nim dokonał oglądu ładowarki marki Y. oraz garaży, w którym była przechowywana. W związku z tymi zdarzeniami pozwany utracił zaufanie do powoda, czego konsekwencją było osunięcie go od pracy na ładowarce. Decyzja pozwanego miała także związek z faktem, iż dokonując analizy zapisu monitoringu stacji paliw z dnia 7 marca 2012 r. ocenił on zachowanie W. K. (1) jako podejrzanego.

W następnym okresie powód pracował w warsztacie oraz wykonywał prace porządkowe, w związku z czym otrzymywał niższe niż poprzednio wynagrodzenie w wysokości podstawowej stawki godzinowej, nie otrzymywał również wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W dniu 5 kwietnia 2012 r. M. S. - Prezes Zarządu pozwanej spółki zaproponował powodowi rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, na co W. K. (1) nie wyraził zgody. Od dnia 23 marca 2012 r. do dnia 31 maja 2013 r. powód korzystał ze zwolnień lekarskich przerywanych krótkimi okresami pracy oraz urlopów.

W dniu 8 lipca 2013 r. pozwana zawiadomiła KPP w G. o podejrzeniu popełnienia przez W. K. (1) przestępstwa w postaci kradzieży paliwa, powołując się m.in. na fakt, iż w ładowarce obsługiwanej przez powoda w dniu 26 marca 2012 r. pracownicy spółki K. L. i J. L. odnaleźli wężyk „mogący służyć do ściągania paliwa”. Wyrokiem SR w P. Zamiejscowy Wydział Karny z siedzibą w G. W. K. (1) został uniewinniony od zarzutu popełnienia czynu kwalifikowanego z art. 178 § 1 k.k. w zw. z art. 12 k.k. Sąd Okręgowy w Opolu uznał apelację wniesioną przez oskarżyciela posiłkowego (...) w K. za oczywiście bezzasadną i wyrokiem z dnia 9 czerwca 2015 r. utrzymał w mocy zaskarżony wyrok.

W. K. (1) podjął leczenie w Poradni (...) w G. w dniu 4 października 2012 r. Biegła sądowa lekarz psychiatra rozpoznała występowanie u powoda zaburzeń adaptacyjnych o niewielkim natężeniu objawów, wskazując, iż przy przyjęciu hipotetycznego założenia, że pracodawca stosował wobec powoda mobbing, rozstrój zdrowia pozostaje w związku przyczynowym z tymi działaniami. Biegła nadmieniła, że powód cierpi na organiczne zaburzenia osobowości, które ograniczają jego zdolność do racjonalnego panowania nad emocjami, przez co wszystkie stresowe sytuacje odczuwa ona bardziej dotkliwie oraz z większym poczuciem krzywdy niż u osób, które nie są dotknięte zmianami organicznymi tego rodzaju.

W dniu 8 października 2012 r. W. K. (1) wniósł pozew przeciwko (...) o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko na ładowarce. Sąd Rejonowy w O. wyrokiem z 8 stycznia 2014 r. oddalił powództwo. Apelację od tego wyroku wniósł powód, jednakże postępowanie apelacyjne zostało zawieszono do czasu prawomocnego zakończenia sprawy IVP 173/14 toczącej się z udziałem tych samych stron.

Z dniem 12 lutego 2014 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Postępowanie w tej sprawie prowadzone pod sygn. IVP 173/14 trwa nadal.

W oparciu o powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy powołując treść przepisu art. 94¹ § 2 k.p., uznał powództwo za niezasadne stając na stanowisku, że ustalenia faktyczne poczynione w sprawie nie stanowią wystarczającej podstawy do przyjęcia, że pracodawca stosował wobec powoda mobbing. Zachowania pozwanej nie mogą być uznane za uporczywe i długotrwałe, ponieważ pracodawca powoda podjął odosobnione działania dwojakiego rodzaju, tj. najpierw odsunął powoda od pracy na ładowarce w dniu 7 marca 2012 r., a następnie rozwiązał z nim stosunek pracy w dniu 12 lutego 2014 r. W okresie przypadającym pomiędzy tymi zdarzeniami powód świadczył prace jedynie sporadycznie, korzystając głównie ze zwolnień lekarskich i urlopów. Powód nie wskazał innych okoliczności, podając jedynie, że odsunięcie go od pracy na ładowarce spowodowało efekt ekonomiczny, tj. niemożność uzyskiwania

wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jak również uzyskiwanie wynagrodzenia zasadniczego w wysokości stawki podstawowej. Z tych samych przyczyn nie można zatem ocenić działań pozwanej jako „nękania” czy też „zastraszania”, nie ma również podstaw do przyjęcia założenia że miały one na celu poniżenie czy też ośmieszenia pracownika, stanowiły raczej klasyczny przykład dokonania przez pracodawcę pochopej i błędnej oceny zachowania pracownika, czego konsekwencją może być ewentualne korzystne dla powoda rozstrzygnięcie sporu w sprawie, w której zakwestionował on rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Niesłuszny zarzut o dokonanie kradzieży, w której pracodawcy rozwiązują z pracownikami stosunki pracy z takiej przyczyny, czy też stosują inne środki dyscyplinarne nie należy do wyjątkowych w praktyce. Formą naprawienia szkody jest w takim przypadku np. możliwość ubiegania się o odszkodowanie w wysokości przewyższającej ryczałt z art. 58 k.p. Działania o charakterze mobbingowym muszą być przynajmniej w znaczącej części intencjonalne, nie jest zatem wystarczające stwierdzenie ich bezprawności, lecz konieczne jest ustalenie, że miały na celu np. poniżenie pracownika (patrz wyrok SN z 5.10.2007r., II PK 31/07, OSNP 2008/21-22/312). Sytuacja taka nie miała miejsca na gruncie niniejszej sprawy. Sąd Okręgowy nie uwzględnił wyników opinii biegłej z zakresu psychiatrii, uznając, że ekspertyza ta oparta była na hipotezie, zgodnie z którą powód był obiektem działań mobbingowych.

Z wyrokiem tym nie zgodził się powód i wywiódł apelację. Zarzucił w niej Sądowi I instancji błędną interpretację zgromadzonych dowodów, przepisów prawa pracy oraz ich niewłaściwe zastosowanie.

Skarżący wniósł ponadto o przeprowadzenie dowodów z następujących dokumentów:

- 1) pisma z dnia 22 czerwca 2014 r. Zarządu Związku Zawodowego (...) oraz Komisji Zakładowej (...) (...) o stosowaniu mobbingu w zakładzie,
- 2) pismo z dnia 19 maja 2014 r. dot. wezwania do wypłaty nagrody jubileuszowej.

Treść tak podniesionych zarzutów wskazuje, że skarżący domaga się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenia kosztów postępowania za obie instancje.

Odpowiedź na powyższą apelację złożyła strona pozwana wnosząc o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny ustalił

Wyrokiem z dnia 19 września 2016 roku Sąd Rejonowy w Opolu Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie, zasądził od strony pozwanej (...) na rzecz powoda W. K. (1) odszkodowanie, a żądanie przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oddalił. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd ten wskazał między innymi, że nie było podstaw do przywrócenia do pracy z tych przyczyn, że niepoddanie się przez powoda kontroli dawały pracodawcy podstawę do przypuszczeń dotyczących nieuczciwości powoda i nieprawidłowości w sposobie wywiązywania się przezeń z jego obowiązków pracowniczych.

Dowód: odpis prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w O.IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z pisemnym uzasadnieniem z dnia 19.09.16r. sygn. akt IV P 173/14 - k. 317-321, 315

Sąd Rejonowy w P.w VII zam. Wydziale Karnym stwierdził, że opinia biologiczna z zakresu badań DNA, na której oparł się pracodawca zawiadamiając o popełnieniu przez powoda przestępstwa nie pozwala na jednoznaczne stwierdzenie, że ślady na wężyku do spuszczenia oleju napędowego pochodzą od W. K. (1)., gdyż nie ujawniono materiału genetycznego człowieka w ilości pozwalających na typowanie polimorfizmu locus ameloganiny i autosomalnych loci STR z powodu zbyt małej ilości lub degradacji DNA. Na końcach tego wężyka gumowego ujawniono materiał genetyczny człowieka pochodzący od jednej osoby, mężczyzny, którego profil genetyczny jest zgodny z profilem genetycznym W. K. (1), co stanowiło podstawę do postawienia przez biegłych hipotezy, że ujawniony materiał genetyczny pochodzi od W. K. (1) i jest ona bardziej prawdopodobna niż hipoteza, że materiał ten pochodzi od innej osoby. W ocenie tego Sądu takie stwierdzenie sprawia, że należy stosować zasadę in dubio pro reo.

Dowód: odpis prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w P.VII zam. Wydział Karny – akta sprawy VII K 826/13 Sądu Rejonowego w P.VII zam. Wydział Karny

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja powoda nie mogła zostać uwzględniona, bowiem rozstrzygnięcie Sądu I instancji było merytorycznie prawidłowe, zgodne z obowiązującymi przepisami i zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd Okręgowy dokonał oceny powyższego materiału nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów o których stanowi art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Apelacyjny zauważa jednak, że Sąd Okręgowy w zasadzie pominął w swych rozważaniach ocenę zasadności żądania przeproszenia powoda w związku z podnoszonym naruszeniem jego dóbr osobistych. Brak ten nie wpłynął jednak na trafność rozstrzygnięcia co do istoty i został uzupełniony w postępowaniu odwoławczym, bowiem ustalenia faktyczne jak i rozważania prawne tegoż Sądu w zakresie w jakim doprowadziły Sąd Okręgowy do wniosku że w rozpatrywanym stanie faktycznym nie doszło do mobbingu w stosunku do powoda należało w pełni podzielić.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że Sąd Apelacyjny nie podzielił zarzutu skarżącego jakoby Sąd I instancji uchybił normie powyższego przepisu, tj. ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w sposób błędny, dowolny.

Dopuszczalne ramy swobodnej oceny dowodów o których mowa w powyższym przepisie wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, zgodnie z którymi Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. uzasadnienie orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1980 r., sygn. akt II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200; uzasadnienie orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., sygn. akt II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655).

W literaturze i orzecznictwie panuje ugruntowane stanowisko, że dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu. W szczególności strona skarżąca powinna wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając. Skarżący może li tylko podnosić, posługując się argumentami prawnymi, że Sąd rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego, a uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok SN z 18 czerwca 2004 r., II CK 369/03, LEX nr 174131).

Nie ulega wątpliwości, że ocena dowodów prowadzi do zbudowania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Jednocześnie prawidłowo ustalone fakty muszą być w sposób odpowiedni ocenione pod kątem prawa materialnego. Prawidłowość zaskarżonego wyroku wymaga więc poprawnego ustalenia faktów i dokonania przez Sąd I instancji właściwej oceny stanu faktycznego pod kątem zastosowania przepisów prawa materialnego.

Na gruncie niniejszej sprawy W. K. (1) domagał się ochrony prawnej, poprzez przeproszenie oraz zasądzenie odszkodowania oraz zadośćuczynienia w związku z podnoszonym naruszeniem jego dóbr osobistych przez pracodawcę powoda – (...) sp. z o.o. w K.. Jako podstawę swego roszczenia powód podał przepis art. 94⁽³⁾ § 2 kp, wskazując na dopuszczenie się przez pracodawcę względem niego szeregu działań mających postać mobbingu, tj. uporczywego nękania, zastraszania i izolacji.

Zgodnie z definicją legalną zawartą w powyższym przepisie mobbing to zachowania: 1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi; 2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika; 3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej; 4) powodujące lub mające na celu osmieszenie pracownika; 5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Nękanie w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie pracownikowi (wyr. SN

z 10 października 2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013, Nr 17–18, poz. 204). Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem (wyr. SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, MoPr 2015, Nr 12, s. 643). Jak zauważył Sąd Najwyższy m.in. w wyr. z 5 grudnia 2006 r. (II PK 112/06, OSNP 2008, Nr 1–2, poz. 12), dla uznania, że mamy do czynienia z mobbingiem konieczne jest także, by wszystkie jego ustawowe przesłanki były spełnione łącznie.

W powyższym kontekście powód podnosił, że pracodawca dopuścił się względem niego przede wszystkim następujących, bezprawnych działań: przesunięcia na inne stanowisko służbowe w oparciu o bezpodstawne podejrzenia o kradzież paliwa i nie poddaniem się w związku z tym kontroli przez pracownika J. L., złożenia zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 278 § 1 k.k. w zw. z art. 12 k.k. przez W. K. (1) na szkodę pracodawcy, zagrożenie zwolnieniem pracownika w trybie dyscyplinarnym, w przypadku nie przystania na propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. W ocenie skarżącego działania te noszą znamiona mobbingu i wynikały jedynie z usiłowania znalezienia pretekstu do zwolnienia pracownika, który tak naprawdę nie był już pracodawcy potrzebny.

Stanowisko to wymagało zatem weryfikacji w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Dla uznania bowiem, że działania pracodawcy skutkowały kwalifikowanym naruszeniem dóbr osobistych powoda poprzez mobbing, niezbędne było ustalenie, czy miały one charakter bezprawny, bezpodstawny i wyczerpywały wszystkie znamiona o których stanowi art. 94³ § 2 k.p. Ocena bowiem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie tego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (zob. Wyrok Sadu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., sygn. akt II PK 88/08).

I tak, z niebudzących zastrzeżeń ustaleń Sądu I instancji w tym zakresie, a niekwestionowanych de facto przez powoda, wynika, że w związku z niepokojącym wzrostem zużycia oleju napędowego w kombinacie pozwany podjął działania mające na celu ustalenie przyczyny takiego stanu, w szczególności poprzez obserwację zapisów z monitoringu oraz kontrole pracowników mających dostęp do paliwa, w tym powoda. W dniu 7 marca 2012 r. pracownik J. L. stwierdził, że torba należąca do powoda ma nietypowy kształt, w związku z czym zażądał okazania jej zawartości, czego jednak powód nie uczynił, a następnie wyjechał z zakładu. Dokonując analizy zapisu monitoringu stacji paliw z tego samego dnia pracodawca ocenił ujawnione na nagraniu zachowanie powoda jako podejrzane, mogące świadczyć o przywłaszczeniu paliwa na szkodę pracodawcy. Z kolei w dniu 26 marca 2012 r. pracownicy spółki K. L. i J. L. odnaleźli w ładowarce obsługiwanej przez powoda ukryty wąż, który mógł do takiego przywłaszczenia służyć.

Powyzsze okoliczności były przedmiotem oceny i analizy także w postępowaniu karnym przed Sądem Rejonowym w P., sygn. akt VII K 826/13, a następnie Sądem Okręgowym w O., sygn. VII Ka 343/15 oraz w postępowaniu cywilnym, z zakresu prawa pracy, przed Sądem Rejonowym - Sądem Pracy w O., sygn. akt IV P 173/14. W tym ostatnim procesie, w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 września 2016 r., Sąd Rejonowy wyraził przekonanie, że całokształt tych okoliczności wskazuje, iż działania powoda dawały podstawę do podjęcia czynności kontrolnych z dnia 7 marca 2012 r. Tegoż dnia, jak wskazują zeznania świadków jak i dowód z przesłuchania strony pozwanej, powód odmówił poddania się kontroli, opuścił bez wyjaśnień miejsce postoju i jako kierowca, cofając samochodem, delikatnie popychał osobę kontrolującą – J. L.. Takie działania, zdaniem Sądu Pracy w O., należało uznać za obiektywnie naganne, pociągające utratę zaufania do pracownika. Sąd ten zwrócił także uwagę na fakt, że w pojeździe obsługiwany przez powoda znaleziono wężyk ze śladami biologicznymi powoda. Ten zaś nie tylko nie wyjaśnił jak ów przedmiot znalazł się w ładowarce, lecz również w żaden sposób nie ustosunkował się do treści telefonicznej rozmowy z K. L., zrelacjonowanej przez tą osobę na rozprawie w dniu 17 października 2015 r. Świadek ów wskazał, iż po zdarzeniu z dnia 7 marca 2012 r., w trakcie rozmowy telefonicznej, powód poprosił go o przykręcenie sitka we wlewie paliwa, które było odkręcone. Jak jednoznacznie wskazał świadek M. F. „wszyscy pracownicy byli powiadomieni, że nie ma ingerencji w zbiornik paliwa oraz sitko(...) ono było zamontowane fabrycznie w maszynie”. Taka ingerencja w narzędzie pracy stanowiła naruszenie obowiązku dbania o mienie zakładu pracy.

Również Sąd Rejonowy - Sąd Karny w P., mimo że uniewinnił W. K. (1) od zarzutu popełnienia przestępstwa kradzieży paliwa na szkodę (...) sp. z o.o. w K. wyrokiem z dnia 17 lutego 2015 r., wskazał, iż za takim orzeczeniem przemówiły wątpliwości, które należało rozstrzygnąć na korzyść oskarżonego. Stanowisko te zaaprobował Sąd odwoławczy rozpoznający apelację oskarżyciela posiłkowego (w niniejszym postępowaniu występującego w roli pozwanego) w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 czerwca 2015 r.

Stanowiska tychże Sądów są ze sobą co do istoty zbieżne i korespondują także z oceną Sądu Apelacyjnego w niniejszej sprawie dotyczącej spornych okoliczności, zaś materiał dowodowy zgromadzony w toku spraw prowadzonych przez Sąd Pracy i Sąd Karny należy zaaprobować i uznać za mający istotne znaczenie i zasługujący na uwzględnienie w niniejszym postępowaniu. W istocie okoliczności te, brane łącznie pod uwagę, nie są obojętne dla oceny działań, motywacji pozwanego i jego stosunku do powoda. Pomimo odmiennej oceny tych okoliczności i ich interpretacji przez skarżącego, stwierdzić z całą stanowczością należy, że wydarzenia te stawiają powoda w niekorzystnym i niewyjaśnionym dotąd świetle. Powód co prawda został uniewinniony od zarzuczonego mu czynu, lecz z uwagi na wątpliwości co do jego sprawstwa, a nie jego wykluczenie. Nie sposób zaprzeczyć, że faktycznie istniało i nadal istnieje, niedające się usunąć prawdopodobieństwo popełnienia przezeń takiego czynu, bowiem zabrakło dostatecznych podstaw by je całkowicie wykluczyć. W konsekwencji wynikające stąd podejrzenia jak i utrata zaufania pracodawcy do powoda jawią się jako w pełni usprawiedliwione.

Wątpliwości te potęguje fakt, że powód w żadnym razie okoliczności tych nie wyjaśnił i nie wytłumaczył swego zachowania w tym zakresie. Reakcja powoda na pytanie J. L. dotyczące zawartości torby (odmowa odpowiedzi, natychmiastowe oddalenie się z miejsca pracy), która wzbudziła jego podejrzenia, jest co najmniej osobliwa i mogła, obiektywnie rzecz biorąc, wywołać wrażenie jakoby powód miał coś faktycznie do ukrycia. Tym samym jako całkowicie chybiony jawi się zarzut zgodnie z którym pozwany niejako spiskował przeciwko powodowi, czego nie potwierdza żaden z przeprowadzonych w sprawie dowodów. W odniesieniu zaś do zarzutu jakoby data przeprowadzenia kontroli wskazywała na to, że kontrola ta miała dotyczyć okresu w którym powód nie pracował już przy ładowarce nie jest trafny, bowiem wszczęta została w celu sprawdzenia nieprawidłowości, które wystąpiły w czasie gdy powód taką pracę świadczył. Nie ma również racji skarżący, że Sąd Okręgowy popełnił błędy w zakresie logicznego rozumowania, podając, w jednej części uzasadnienia, że J. L. nie posiadał stosownych uprawnień do przeprowadzenia kontroli z 7 marca 2012 r., a w innej – iż takowe uprawnienia posiadał. Sąd Okręgowy wskazał jedynie, że pracownik ten nie posiadał owych uprawnień w ocenie powoda. Nie było zaś tajemnicą, że J. L. w imieniu pracodawcy takie kontrole przeprowadzał, co było zaakceptowaną i przyjętą w zakładzie pracy praktyką. Co więcej, nie tylko uprawniony, ale wręcz zobowiązany do dbania o mienie pracodawcy i o to by nie uległo ono jakimkolwiek bezprawnemu naruszeniu, zobowiązany jest każdy pracownik. Odmowę zaś współpracy w tym zakresie należy pochytywać jako naruszenie podstawowych zasad uczciwości, zaufania i przejrzystości działania, które winny panować w każdym miejscu pracy.

Co się zaś tyczy ewentualnych gróźb, które powód miał usłyszeć w trakcie rozmowy z kierownictwem zakładu pracy, podkreślić należy, że Sąd Apelacyjny odmówił w tej mierze przeprowadzenia dowodu przedłożonego przez stronę w postaci nagrania, jako uzyskanego w sposób oczywiście sprzeczny z prawem, a na który strona, zarówno w pozwie jak i apelacji, tak konsekwentnie się powołuje. Problematyka wykorzystania takiego dowodu w postępowaniu cywilnym jest przedmiotem kontrowersji i niejednorodnych w tym zakresie stanowisk orzecznictwa. Sądowi Apelacyjnemu bliski jest pogląd, że wykorzystanie takiego dowodu jest co do zasady niedopuszczalne, naruszające zasady współżycia społecznego jak i podstawowe wartości państwa prawa. Uczestnicy rozmów mają bowiem prawo do swobody komunikowania się, a zatem ujawnianie treści rozmów bez wiedzy i zgody wszystkich uczestników spotkania nie zasługuje na społeczną aprobatę. Aprobujący to zapatrywanie Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 10 stycznia 2008 r., I ACa 1057/07 (LEX nr 466434) zwrócił uwagę, iż „podstępne nagranie prywatnej rozmowy godzi w konstytucyjną zasadę swobody i ochrony komunikowania się (art. 49 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej). [...] Dowody uzyskane w sposób sprzeczny z prawem nie powinny być w postępowaniu cywilnym co do zasady dopuszczane.” Z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 listopada 2002 r., I KKN 1150/00 (LEX nr 75292) podkreślił, iż „zagwarantowane konstytucyjnie prawo komunikowania się obejmuje różne formy komunikacji między ludźmi. Mieści się w nim także tajemnica rozmowy. Naruszane przez podsłuch dobro jest więc wartością konstytucyjną.” Sąd

Apelacyjny stoi zatem na stanowisku, że okoliczności przemawiające za dopuszczeniem takiego dowodu winny mieć charakter absolutnie wyjątkowy, jednakże nie dopatrył się takowych na gruncie niniejszej sprawy, zaś należące do tejże kwestie sporne można z powodzeniem rozstrzygnąć w oparciu o pozostały materiał dowodowy, w szczególności o nie budzące zastrzeżeń co do legalności jak i wiarygodności dowody osobowe jak i dowody z dokumentów.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Apelacyjny nie podzielił stanowiska jakoby utrata zaufania pozwanego do powoda oraz podjęte w związku z tym działania w postaci odsunięcia go od pracy przy ładowarce, zawiadomienie organów ścigania o rzekomym przestępstwie, czy nawet zaproponowanie rozwiązania z powodem stosunku pracy, było pozbawione jakichkolwiek podstaw. Jednocześnie działania te nie były bezprawne bowiem nie wyczerpywały wszystkich znamion o których stanowi art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. Podkreślenia wymaga, że pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników (por. wyr. SA w Gdańsku z 4.7.2013 r., III APA 12/13, Legalis oraz wyr. SA w Gdańsku z 21.1.2013 r., III APA 29/12, Legalis), ale w zakresie uprawnień dyrektywnych powinien powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą.

W ocenie Sądu Apelacyjnego powyższymi działaniami nie sposób przypisać ustawicznego dręczenia, niepokojenia czy też dokuczania powodowi. Sytuacji konfliktowych z których powód wywodzi naruszenie swych dóbr osobistych było zaledwie kilka i miały one podłoże w zachowaniu powoda który nie chcąc poddać się kontroli zwrócił na siebie uwagę pracodawcy. Podkreślenia wymaga fakt, że działania i zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne, ale o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas, a więc przykładowo nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing (por. wyr. SA we Wrocławiu z 8.3.2012 r., III APA 33/11, Legalis). Co istotne pozwany we wszystkich tych sytuacjach akcentował utratę zaufania do wnioskodawcy powołując się na konkretne i uzasadnione w jego przekonaniu przyczyny. Z uwagi na wymienione wcześniej okoliczności, według Sądu Apelacyjnego, pozwany miał prawo do takiej oceny, nawet jeśli nie była ona w pełni prawidłowa. Nie oznacza to jednak, że pracodawca miał na celu dręczenie pracownika, krzywdzenie go, poniżanie, co też nie miało miejsca. Nie każda również sugestia dotycząca rozwiązania stosunku pracy jest równoznaczna z zastraszaniem, nawet gdy pracodawca daje pracownikowi do zrozumienia, że preferuje na jego miejsce kogoś innego. Tego typu sytuacje nie są niczym nadzwyczajnym w relacjach pracodawca – pracownik, zaś od pracodawcy nie można stale oczekiwać, że jego zdanie na temat danego pracownika będzie niezmiennie pozytywne. Również odsunięcie W. K. (1) od pracy przy ładowarce nie mogło mieć na celu dyskredytacji i izolacji pracownika skoro ten stał się usprawiedliwionym obiektem podejrzeń o kradzież paliwa nie poddając się kontroli. W tej sytuacji, gdy pozwany zaobserwował niepokojące zwiększenie jego zużycia, a powód był jednym z pracowników mających dostęp do oleju napędowego, ograniczenie tego dostępu ww. pracownikowi, przynajmniej do czasu wyjaśnienia sprawy, było nie tylko uzasadnione ale wręcz konieczne z punktu widzenia osoby należycie dbającej o swoje interesy i mienie. Na marginesie podkreślić jednocześnie należy, że izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją normy art. 18^{3a} § 2 k.p. (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu (zob. Wyrok Sądu najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., sygn. akt II PK/88/08).

Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Przepis art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. odnosi się do uzewnętrznionych 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. Obiektywne kryteria stosowania mobbingu wynikać muszą 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. Należy pamiętać, iż nie każdy dyskomfort psychiczny pracownika w pracy może być kwalifikowany jako mobbing. W wyroku z 25 lipca 2003 r. (I PK 330/02, Legalis; A. Lankamer, P. Ciborski, U. Minga, Mobbing w szkolnictwie, Gdańsk 2005, s. 10) SN uznał, iż "doświadczenie życiowe pozwala mniemać, że zapewnienie przez pracodawcę pracownikowi stanu dobrego samopoczucia jest niewymierne i niedające się zobiektywizować. Jednemu pracownikowi dobre samopoczucie zapewni samo posiadanie miejsca pracy, inny może pozostać wiecznym malkontentem, gdyż jest to kwestia cech charakteru, na które pracodawca nie ma wpływu. Za brak satysfakcji pracownika, przy działaniu pracodawcy w granicach prawa(...), nie może pracodawca ponosić odpowiedzialności. Także stres jest właściwością osobniczą i niewymierną". Z tego względu – jak uznał SA w Poznaniu w wyroku z 22 września 2005 r. (III APa 60/05, niepubl.) – przy ocenie, czy określone zachowanie może być uznane za przejaw mobbingu, niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie i 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 z dnia 5 grudnia 2006 r. (OSNP 2008 nr 1-2, poz. 12), II PK 112/06, oraz uzasadnienie wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Skoro wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, to działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika. Takich zaś działań ani Sąd Okręgowy ani Sąd odwoławczy się nie dopatrzył.

Nie zostały także naruszone dobra osobiste powoda, co powoduje że nie jest uzasadnione jego żądanie przeproszenia go. W ocenie Sądu Apelacyjnego pozwany pracodawca decydując się na rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie tzw. dyscyplinarnym oraz zawiadamiając o popełnieniu przez powoda przestępstwa kradzieży paliwa nie dopuścił się także naruszenia jakichkolwiek dóbr osobistych powoda.

W prawdzie powód żądanie przeproszenia wywodził ze wskazanych przez siebie działań mobbingowych strony pozwanej, to jednak regulacja art. 94⁽³⁾ k.p. nie przewiduje żądania przeproszenia, a jedynie zadośćuczynienia i odszkodowania za mobbing. Ochrony powoda należało zatem szukać przez art. 300 k.p. w regulacji kodeksu cywilnego odnoszącej się do ochrony dóbr osobistych. W ocenie Sądu Apelacyjnego powód nie miał jednak podstaw faktycznych do domagania się przeproszenia, na zasadzie art. 24 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy. Ocena, czy działanie naruszyło dobro osobiste, podobnie jak w przypadku mobbingu, które stanowi kwalifikowaną postać tego naruszenia, dokonywana jest na podstawie obiektywnego kryterium. Ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, nie jest dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości osoby zainteresowanej (tak SN w wyr. z 4.4.2001 r., III CKN 323/00, Legalis). Co szczególnie istotne odpowiedzialność niemajątkowa za naruszenie (lub zagrożenie) dóbr osobistych oparta jest na zasadzie bezprawności. Bezprawne jest zachowanie sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego (tak m.in. SN w wyr. z 25.10.1982 r., I CR 239/82, Legalis; uzasadnieniu wyr. SN z 14.5.2003 r., I CKN 463/01, OSP 2004, Nr 2, poz. 22; M. Sośniak, Bezprawność zachowania jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej za czyny niedozwolone, Kraków 1959, s. 108 i n.). O uznaniu zachowania sprawcy naruszenia za bezprawne również decydują kryteria obiektywne (tak trafnie SN w wyr. z 11.9.1981 r., II CR 297/81, Legalis oraz w uzasadnieniu wyr. z 7.11.2002 r., II CKN 1293/00, OSN 2004, Nr 2, poz. 27; wyr. SN z 25.10.1982 r., I CR 239/82, Legalis). Nie jest również działaniem bezprawnym zawiadomienie organów ścigania o popełnieniu przestępstwa (wyr. SN z 26.3.1998r., I PKN 573/97, OSN 1999, Nr 6, poz. 197). W takiej sytuacji zawiadamiający może ponosić odpowiedzialność, tylko jeśli świadomie przekazał informacje nieprawdziwe, albo formułując oskarżenia kierował się złośliwością i chęcią dokuczenia (wyr. SN z 13.4.2000 r., III CKN 777/98, Legalis).

Nie podzielił Sąd Apelacyjny stanowiska powoda, że rozwiązanie z nim stosunku pracy przez pozwanego czy zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa kradzieży paliwa nie mieściły się w ramach ustalonego porządku prawnego. Można powołać w tym przedmiocie wyrok SN, z dnia 16 listopada 2000 r., sygn. akt I PKN 537/00, z którego wynika że nawet wadliwe rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych chyba, że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy. Może tego dokonać podejmując działania nie mieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy. Tak więc, samo rozwiązanie stosunku pracy (także usprawiedliwione dobrą wiarą zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa) mieści się niewątpliwie w zakresie uprawnień pracodawcy. Powód nie udowodnił, żeby oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę czy owo zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa naruszało jego dobre imię. Pracodawca w realiach czasu w jakim przyszło podejmować mu tego rodzaju decyzję w stosunku do powoda miał prawo do sformułowania takich wniosków jakie sformułował. Istotne znaczenie usprawiedliwiające dobrą wiarę pracodawcy w jego działaniu miały stwierdzenia Sądów Karnego i Pracy. Na końcach wężyka gumowego, który pracodawca w oparciu o opinie biegłego potraktował jako wystarczający dowód do podjęcia obu spornych decyzji (zwolnienie z pracy i zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa) ujawniono bowiem materiał genetyczny człowieka pochodzący od osoby, której profil genetyczny jest zgodny z profilem genetycznym W. K. (1). Stanowiło to podstawę do postawienia przez biegłych hipotezy, że ujawniony materiał genetyczny pochodzi od W. K. (1) i jest ona bardziej prawdopodobna niż hipoteza, że materiał ten pochodzi od innej osoby. Ponadto Sąd Pracy w sprawie powoda o powrót do pracy i wynagrodzenie oddalił to żądanie zasadzając w zamian odszkodowanie. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd ten wskazał dobitnie, że nie było podstaw do przywrócenia do pracy z tych przyczyn, że niepoddanie się przez powoda kontroli dawały pracodawcy podstawę do przypuszczeń dotyczących nieuczciwości powoda i nieprawidłowości w sposobie wywiązywania się z jego obowiązków pracowniczych. Zatem co do istoty Sąd ten usprawiedliwił decyzję pozwanego pracodawcy o zwolnieniu powoda.

Dopiero więc dokładne postępowanie karne i przed Sądem Pracy pozwoliło na wszechstronną ocenę zachowania powoda.

W tym kontekście zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przypisanie działaniom pozwanego pracodawcy znamion bezprawności. Także biegła w opinii sądowo – psychiatrycznej z dnia 14 lutego 2014 r. nie znalazła dostatecznych podstaw do przyjęcia, że rozstrój zdrowia powoda jest wynikiem nieuprawnionych działań kierownictwa zakładu pracy. Zarzuty skarżącego podniesione w tym zakresie w apelacji mają charakter polemiczny i emocjonalny, oparte są na subiektywnym przekonaniu o swej krzywdzie. Okoliczności niniejszej sprawy jasno jednak pokazują, że działania pracodawcy były obiektywnie usprawiedliwione i w znacznej mierze wywołane postawą samego pracownika. W działaniach tych pozwany nigdy nie uciekał się do poniżania, ośmieszania czy dokuczania pracownikowi, nigdy też ich celem nie było bezzasadne pokrzywdzenie pracownika. Stanowiły natomiast konsekwentną reakcję na zachowania powoda, które wzbudzały uzasadnione podejrzenia co do jego uczciwości. Same zaś uniewinnienie powoda od zarzuconych mu czynów w postępowaniu karnym, czy też zasądzenie odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy, nie przesądza o tym, iż brak było obiektywnych przyczyn do złożenia takiego oświadczenia W. K. (1), które poprzedziła utrata zaufania pracodawcy wzmożona jeszcze nowym faktem (ujawnienie śladów biologicznych powoda na znalezionym wężyku gumowym mogącym służyć do ściągania oleju napędowego znalezionym w pojeździe używanym przez powoda) – przeciwnie, sądy te wskazały na ich istnienie. Co więcej powód nie wskazał jakie, konkretne jego dobra osobiste pozwany miałby przez to naruszyć, nie podał treści żądanych w związku z tym przeprosin, ani nie wskazał formy w jakiej miałyby one nastąpić. Występując z żądaniem złożenia oświadczenia, którego celem jest usunięcie skutków naruszenia dobra osobistego, powód powinien natomiast sprecyzować treść tego oświadczenia (wyr. SN z 10.10.1989 r., II CZ 167/89, Legalis; wyr. SN z 22.12.1997 r., II CKN 546/97, OSN 1998, Nr 7–8, poz. 119).

Powód nie zdołał tym samym dowieść i przekonać Sądów obu instancji, że stosunek pozwanego do niego miał znamiona omawianych, sprzecznych z zasadami współżycia społecznego, zjawisk. Należy wskazać, iż postępowanie

cywilne, a takim jest postępowanie przed sądem pracy ma charakter kontradiktoryjny, czego wyrazem jest dyspozycja art. 232 k.p.c., określająca obowiązek stron do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, co z kolei jest potwierdzeniem reguły z art. 6 k.c., wyznaczającej sposób rozłożenia ciężaru dowodu. Podkreślić należy, że reguły art. 6 k.c. i 232 k.p.c. nie określają jedynie zakresu obowiązku zgłaszania dowodów przez strony, ale rozumiane muszą być w ten sposób, że strona która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu co do tych okoliczności na niej spoczywał. Ponadto samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, Wokanda 2002/7-8/44). Ciężar dowodu określa wynik merytoryczny sporu (sprawy) w sytuacji krytycznej, gdy strona nie udowodni faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Tak więc przepis art. 6 k.c. jest w istocie normą decyzyjną w tym znaczeniu, że przesądza on w określonych sytuacjach o sposobie wyrokowania sądu w postaci oddalenia powództwa. Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 18 stycznia 2012 r. (sygn. akt I ACa 1320/11, LEX nr 1108777) wskazując, iż jeżeli materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Zdaniem Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu rozpatrującego powyższą sprawę, należy to rozumieć w ten sposób, iż strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał.

Z powyższych względów Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c., orzekł o oddaleniu apelacji w pkt I sentencji jako oczywiście bezzasadnej. W pkt II odstąpił zaś od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym na podstawie art. 102 k.p.c., uznając, że specyfika niniejszej sprawy wykazała szczególne okoliczności, ukształtowane przez korzystne dla powoda wyniki postępowania przed sądem karnym i sądem pracy, które mogły wzbudzić u powoda usprawiedliwione przekonanie o słuszności jego roszczeń powstałych na tle konfliktu z pracodawcą, a co do niektórych powodów był stroną wygrywającą.

SSO del. I. Głowacka – Damaszkó SSA R. Kuczyński SSA I. Lejczak

R.S.

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)