

Sygn. akt VI P 303/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 listopada 2019 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych** w składzie:

Przewodniczący: Asesor Sądowy Klaudia Kłosińska

Ławnicy: Alicja Szumańska

Renata Borek

Protokolant: Iwona Wołyniec

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2019 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa głównego **K. G. (1)**

przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą
w W.**

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem, odszkodowanie

oraz z powództwa wzajemnego (...) **Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością
z siedzibą w W.**

przeciwko **K. G. (1)**

o odszkodowanie

1. oddała powództwo główne;
2. zasądza od **K. G. (1)** na rzecz (...) **Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.** kwotę 2.717 zł (dwa tysiące siedemset siedemnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu poniesionych przez stronę pozwaną w związku z powództwem głównym;
3. zasądza od **K. G. (1)** na rzecz (...) **Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.** kwotę 22.318,20 zł (dwadzieścia dwa tysiące trzysta osiemnaście złotych i dwadzieścia groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 15 marca 2019 r. do dnia zapłaty;
4. zasądza od **K. G. (1)** na rzecz (...) **Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.** kwotę 3.833 zł (trzy tysiące osiemset trzydzieści trzy złote) tytułem zwrotu kosztów procesu poniesionych przez powoda wzajemnego w związku z powództwem wzajemnym, w tym kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 października 2018 r. (data prezentaty), zmodyfikowanym pismami

z dnia 12.03.2019 r. oraz 15.05.2019 r., K. G. (1) reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o zasądzenie na jej rzecz od B. H. Spółki

z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwoty 22.318,20 zł tytułem odszkodowania oraz 25.000 zł tytułem zadośćuczynienia z uwagi na mobbing, jakiego miał się wobec niej dopuścić prezes pozwanej spółki, D. W.. W uzasadnieniu pozwu wskazano, że K. G. (1) była nękana przez prezesa, co doprowadziło u niej do rozstroju zdrowia i skutkowało koniecznością rozwiązania przez nią umowy o pracę bez wypowiedzenia.

(pozew z załącznikami, pismo k. 182-183, pismo k. 208)

W odpowiedzi na pozew (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazano, że powództwo jest niezasadne albowiem okoliczności, na jakie powołuje się powódka, mające świadczyć o mobbingu, są nieprawdziwe.

(odpowiedź na pozew k. 89-94)

W dniu 15 marca 2019 r. (data stempla pocztowego) B. H. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła pozew wzajemny żądając zasądzenia na jej rzecz od K. G. (1) kwoty 22.318,20 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu wzajemnego do dnia zapłaty tytułem odszkodowania na podstawie art. 61¹ kp z uwagi na nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu pisma wskazano, że okoliczności podnoszone przez powódkę nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistości, zaś zakończenie przez nią stosunku pracy w trybie „dyscyplinarnym” nie było uzasadnione.

(pozew wzajemny w załącznikami k. 130-173)

Zarządzeniem z dnia 19 marca 2019 r. zwrócono pozew wzajemny z uwagi na nieuiszczenie opłaty. Zarządzenie doręczono pełnomocnikowi pozwanej spółki w dniu 20 marca 2019 r. Braki formalne pozwu wzajemnego zostały uzupełnione w terminie.

(zarządzenie k. 175-177, protokół rozprawy k. 186)

Pismem z dnia 12 marca 2019 r., złożonym na rozprawie w dniu 20 marca 2019 r. pełnomocnik powódki cofnął powództwo w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy. Pełnomocnik pozwanej nie wyraził sprzeciwu. Postanowieniem z dnia 20 marca 2019 r. postępowanie umorzono w części, tj. w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy.

(pismo k. 182-183, protokół k. 186v)

Pismem z dnia 15 maja 2019 r. strona powodowa częściowo zmodyfikowała powództwo wnosząc o zasądzenia w ramach odszkodowania kwoty 22.318,20 zł. Jednocześnie wniosła o oddalenie powództwa wzajemnego na podstawie art. 8 kp, mając na względzie jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

(pismo k. 206-209)

Stanowiska stron do momentu zamknięcia rozprawy nie uległy zmianie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 7 stycznia 2014 r. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. (poprzednik (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W.) zawarła z K. G. (1) (wówczas P.) umowę o pracę na stanowisku (...) Konsultanta Medycznego na czas określony do dnia 31 lipca 2014 r. z wynagrodzeniem brutto w wysokości 6.000 zł.

W dniu 31 lipca 2014 r. strony zawarły kolejną umowę na czas określony do dnia 28 lutego 2015 r. na takich samych warunkach. W dniu 1 marca 2015 r. została zawarta umowa na czas nieokreślony na stanowisku (...) (...)

(bezsporne; nadto: umowa k. 38, 40, 41)

W 2013 roku, przed podjęciem zatrudnienia, K. G. (1) (wówczas P.) była pacjentką (...) w (...) Zespole Publicznych Zakładów (...) w W..

(dowód: dokumentacja k. 264-269)

Zadania wykonywane przez K. G. (1) w ramach stosunku pracy wiązały się z koniecznością składania wizyt lekarzom i prezentowaniu produktów sprzedawanych przez spółkę. K. G. (1) w biurze w W. stawiała się nie częściej niż raz w miesiącu.

(dowód: częściowe zeznania K. G. (1) przesłuchanej w charakterze strony, e-protokół z dnia 30 października 2019 r., 00:01:53-02:27:35, k. 307v-311v)

Od grudnia 2014 r. do marca 2016 r. w spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. pracowała M. P., po okresie próbnym zatrudniona na stanowisku koordynatora biura odpowiedzialna za koordynację przedstawicieli handlowych – rozliczania ich zaliczek, zamówień, odpowiadania na bieżące zapotrzebowanie w zakresie próbek czy rezerwacji hoteli.

(dowód: częściowe zeznania M. P. e-protokół z 20 marca 2019 r. (...), k. 186v-187v)

W początkowym okresie działalności spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w przedsiębiorstwie pracowało wyłącznie kilka osób. Pracownicy atmosferę określali jako „rodzinną”, zaś D. W. komplementował pracowników, w tym K. G. (1). K. G. (1) początkowo często rozmawiała przez telefon z D. W., zwracała mu się z prywatnych spraw.

(dowód: częściowe zeznania M. P. e-protokół z 20 marca 2019 r. (...), k. 186v-187v, częściowe zeznania B. S. e-protokół z 20 marca 2019 r. (...), k. 187v-189v, częściowe zeznania K. G. (1) przesłuchanej w charakterze strony, e-protokół z dnia 30 października 2019 r., (...), k. 307v-311v)

Pracownicy B. H. przekazywali sobie plotki o rzekomym romansie D. W. oraz K. G. (1).

(dowód: częściowe zeznania B. S. e-protokół z 20 marca 2019 r. (...), k. 187v-189v)

Pod koniec roku 2015 K. G. (1) zaszła w ciążę. Poinformowała o tym prezesa Spółki, który jej pogratulował. Niedługo potem zgłosił zastrzeżenia co do sposobu wydatkowania przez nią budżetu marketingowego. Wskazał, że kupuje dla lekarzy zbyt wiele produktów spożywczych pochodzących z jej rodzinnych stron, zaś część transakcji jest dokonywana w soboty, tj. w dni, w które K. G. (1) nie wykonuje pracy.

(dowód: częściowe zeznania K. G. (1) przesłuchanej w charakterze strony, e-protokół z 30 października 2019 r. (...), k. 307-311v, częściowe zeznania D. W. przesłuchanego w charakterze strony, e-protokół z 20 listopada 2019 r. (...), k. 317v-321)

D. W. nie zawsze odbierał telefony od K. G. (1).

(dowód: częściowe zeznania M. P. e-protokół z 20 marca 2019 r. 00:06:53-00:32:38, k. 186v-187v, częściowe zeznania K. G. (1) przesłuchanej w charakterze strony, e-protokół z 30 października 2019 r. (...), k. 307-311v, , częściowe zeznania D. W. przesłuchanego w charakterze strony, e-protokół z 20 listopada 2019 r. (...), k. 317v-321.)

Przed udaniem się na zwolnienie lekarskie K. G. (1) w ramach wykonywanej pracy odpowiadała za (...) oraz część województwa (...). Na tym obszarze umawiała spotkania z lekarzami, jeździła z wizytami do potencjalnych klientów celem sprzedaży produktów spółki.

(bezsporne; nadto: częściowe zeznania K. G. (1) przesłuchanej w charakterze strony, e-protokół z 30 października 2019 r. (...), k. 307-311v)

W okresie od 8 stycznia 2016 r. do 25 maja 2016 r. K. G. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim. Następnie do końca czerwca 2017 r. K. G. (1) korzystała z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

(bezsporne; nadto: świadectwo pracy k. 57v, częściowe zeznania K. G. (1) przesłuchanej w charakterze strony, e-protokół z 30 października 2019 r. (...), k. 307-311v)

Na przełomie stycznia i lutego 2016 r. w W. zorganizowano dwudniowe, weekendowe szkolenie. K. G. (1) stawiała się na szkoleniu. K. G. (1) wzięła udział w zajęciach organizowanych pierwszego dnia oraz w wieczornym spotkaniu towarzyskim. Kolejnego dnia wzięła udział w spotkaniu z M. W., który miał przejąć część jej obowiązków.

(dowód: częściowe zeznania M. P. e-protokół z 20 marca 2019 r. (...), k. 186v-187v, częściowe zeznania K. G. (1) przesłuchanej

w charakterze strony, e-protokół z 30 października 2019 r. 00:01:49-02:27:35, k. 307-311v, częściowe zeznania D. W. przesłuchanego w charakterze strony, e-protokół z 20 listopada 2019 r. (...), k. 317v-321, częściowe zeznania B. S. e-protokół z 20 marca 2019 r. (...), k. 187v-189v, częściowe zeznania A. J., e-protokół z dnia 7 sierpnia 2019 r.(...), k. 280v-281v)

Podczas szkolenia w firmie rozeszła się niewiadomego pochodzenia plotka, jakoby K. G. (1) w toalecie miała powiedzieć bliżej nieokreślonej osobie, że dzwoni do zaprzyjaźnionych lekarzy z prośbą, aby nie wypisywali swoim pacjentom preparatów oferowanych przez Spółkę. Bezpośrednio po szkoleniu D. W. nakazał M. P. zorganizowanie odbioru od K. G. (1) sprzętu służbowego.

W poniedziałek K. G. (1) wysłała maila, w którym napisała, że nie może oddać samochodu kolejnego dnia z uwagi na umówioną wizytę lekarską. We wtorek rano, 2 lutego 2016 r., M. P. skontaktowała się z K. G. (1) za pośrednictwem komunikatora M. na portalu społecznościowym F.. M. P. poinformowała rozmówczynię, że D. W. dzwonił do niej z pytaniem o maila wysłanego przez K. G. (1) i poradziła jej, aby poszła z przelożonym na ugode. Wskazała, że M. W. doradził D. W. aby za pomocą lokalizatora sprawdzić czy K. G. (1) jest w W. i odebrał służbowy samochód przed godziną 15.00. Poradziła koleżance, aby ewentualnie poprosiła lekarza o zaświadczenie, że

o 12.00 miała wizytę lekarską. M. P. dodała, że nie sposób się dziwić irytacji D. W. ponieważ osoby w firmie twierdzą, że K. G. (1) kontaktowała się ze współpracującymi lekarzami i prosiła, aby nie przepisywali preparatów rozprowadzanych przez Spółkę. K. G. (1) poinformowała, że jest zdenerwowana całą sytuacją, nie chce mieć nic wspólnego z D. W. i znajdzie sobie inną pracę ponieważ to nie jest jedyna firma farmaceutyczna w Polsce. Skonstatowała, że nie ma tego złego co by na dobre nie wyszło i będzie miała święty spokój. M. P. zapytała koleżankę o (...) dzwoniącego do (...), mając na myśli M. W. kontaktującego się z ze współpracującym lekarzem. K. G. (1) wskazała, że po rozmowie z K. W. doszła do wniosku, że pracownicy spółki musieli dzwonić do dr Palca, ale „już nie będzie siała fermentu” ponieważ „nie chce wyjść na idiotkę”.

(bezsporne; nadto: wydruki złożone przez stronę powodową k. 28-32; częściowe zeznania M. P. e-protokół z 20 marca 2019 r. (...), k. 186v-187v, częściowe zeznania K. G. (1) przesłuchanej w charakterze strony, e-protokół z 30 października 2019 r.(...), k. 307-311v, , częściowe zeznania D. W. przesłuchanego w charakterze strony, e-protokół z 20 listopada 2019 r.(...), k. 317v-321)

W dniu 2 lutego 2016 r. doszło do zdania samochodu służbowego - K. G. (1) w tym celu przyjechała do siedziby spółki. D. W. nie był obecny na miejscu, nie kontaktował się z K. G. (1) w tej sprawie.

(dowód: protokół k. 85, częściowe zeznania K. G. (1) przesłuchanej w charakterze strony, e-protokół z 30 października 2019 r. (...)k. 307-311v, , częściowe zeznania D. W. przesłuchanego w charakterze strony, e-protokół z 20 listopada 2019 r. (...), k. 317v-321)

Podczas nieobecności K. G. (1) spowodowanej zwolnieniem lekarskim, a następnie urlopem macierzyńskim, D. W. kilkakrotnie w toku rozmów podawał w wątpliwość intencje K. G. (1) co do rzeczywistej woli powrotu do pracy w spółce. D. W. zadzwonił do B. S. i zapytał czy wie coś na temat dalszych planów zawodowych K. G. (1), która w międzyczasie założyła własną działalność gospodarczą.

(dowód: częściowe zeznania A. J., e-protokół z dnia 7 sierpnia 2019 r. (...), k. 280v-281v; częściowe zeznania B. S. e-protokół z 20 marca 2019 r. (...), k. 187v-189v)

K. G. (1) wróciła do pracy pod koniec czerwca 2017 r. Kobieta chciała wrócić do pracy czując, że realizuje się w zawodzie. Wracając do pracy K. G. (1) miała przygotowane wypowiedzenie umowy o pracę na wypadek gdyby pracodawca nie chciał z nią dalej współpracować.

(dowód: częściowe zeznania K. G. (1) przesłuchanej w charakterze strony, e-protokół z 30 października 2019 r. (...), k. 307-311v)

K. G. (1) i D. W. rozmawiali o dalszej współpracy oraz o krążących w firmie pogłoskach, jakoby K. G. (1) miała kontaktować się z lekarzami i nakłaniać ich, aby nie przepisywali preparatów sprzedawanych przez Spółkę. D. W. poprosił, aby K. G. (1) zastanowiła się, czy na pewno chce dalej pracować w firmie. K. G. (1) zadeklarowała chęć dalszej pracy, przy czym zastrzegła, że chciałaby pracować wyłącznie w na terenie województwa (...), nie mając w zakresie obowiązków dotychczasowego dodatkowego terenu części województwa (...).

(dowód: częściowe zeznania K. G. (1) przesłuchanej w charakterze strony, e-protokół z 30 października 2019 r. (...), k. 307-311v, częściowe zeznania D. W. przesłuchanego w charakterze strony, e-protokół z 20 listopada 2019 r. (...), k. 317v-321)

Podczas rozmowy pojawiły się wątpliwości na temat tego, czy z uwagi na znaczne zmniejszenie obsługiwanego obszaru poziom sprzedaży nie zmaleje na tyle, że stanowisko K. G. (1) okaże się nierentowne. K. G. (1) stwierdziła, że na pewno sobie poradzi z zadaniem – wierzyła we własne możliwości i w sposób ambicjonalny potraktowała nowe wyzwanie. Jednocześnie złożyła na ręce D. W. wypowiedzenie umowy o pracę, na podstawie którego ewentualne rozwiązanie stosunku pracy nastąpiłoby z dniem 31 września 2017 r. D. W. powiedział jej, aby się trochę uspokoiła i zastanowiła czy na pewno chce wypowiadać umowę o pracę. Ostatecznie K. G. (1) oświadczyła, że nie chce wypowiadać umowy o pracę, ale złożyła datowane na 29 września 2017 r. pismo, w którym wnioskuje o rozwiązanie na mocy porozumienia stron umowy o pracę z dniem 31 grudnia 2017 r. Wskazała, że jeżeli do końca roku nie osiągnie zakładanych wyników pomimo zmniejszonego terenu, pracodawca może wyrazić zgodę na zakończenie stosunku pracy.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 106, wnioski o rozwiązanie umowy o pracę k. 107, częściowe zeznania K. G. (1) przesłuchanej w charakterze strony, e-protokół z 30 października 2019 r. 00:01:49-02:27:35, k. 307-311v, częściowe zeznania D. W. przesłuchanego w charakterze strony, e-protokół z 20 listopada 2019 r. (...), k. 317v-321)

Z uwagi na zmniejszenie obsługiwanego terenu, (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zawarli datowany na 30 czerwca 2017 r. aneks do umowy o pracę, na podstawie którego w miejsce dotychczasowego wynagrodzenia wysokości 6.718,25 zł brutto ustaliły wynagrodzenie w kwocie 5.645,41 zł brutto.

(dowód: aneks k. 17, 42)

W dniu 10 lipca 2017 r. K. G. (1) podpisała zobowiązanie do korzystania w godzinach pracy z telefonu służbowego mającego włączoną usługę lokalizacji w celu monitorowania czasu pracy oraz trasy.

(bezsporne; nadto: pismo k. 80)

7 września 2017 r. B. S. wysłała do D. W. wiadomość sms, w której wskazała, że K. G. (1) po powrocie „sieje plotki” i „powoduje ferment” „jak przed ciążą”. Poinformowała, że dzień wcześniej K. G. (1) dzwoniła do pracowników z pretensjami, że nie opowiedzieli się za po jej stronie gdy podważała zdanie M.. B. S. wskazała, że zawsze była zdania, że K. G. (1) ma silne zaburzenia psychiczne, sama dała się nabrać na początku, a „to głęboka patologia”.

(dowód: wydruk wiadomości sms k. 184)

W dniu 30 marca 2018 r. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zawarły aneks do umowy o pracę, na podstawie którego w miejsce dotychczasowego wynagrodzenia wysokości 5.645,41 zł brutto ustaliły wynagrodzenie w kwocie 6.362,40 zł brutto.

(dowód: aneks k. 16, 43)

Spotkania w centrali spółki, podczas których byli obecni wszyscy pracownicy oraz prezes, odbywały się przeciętnie raz na kwartał.

(dowód: zeznania świadka M. A. (1) k. 213-214v, e-protokół z 22 maja 2019 r. 00:42:54-01:15:01, zeznania świadka M. Ł. k. 214v-215, e-protokół z 22 maja 2019 r. (...))

B. S. w toku zatrudnienia unikała K. G. (1), ich relacje nie były dobre. B. S. zgłaszała zastrzeżenia co do pracy K. G. (1) i powiedziała D. W., że w jej ocenie K. G. (1) tak naprawdę nie chce pracować w firmie ponieważ założyła własną działalność gospodarczą.

(dowód: częściowe zeznania B. S. e-protokół z 20 marca 2019 r. (...), k. 187v-189v)

W wakacje 2018 r. K. G. (1) na konferencji firmowej przedstawiała zestawienie swoich wyników sprzedażowych. W zakresie dwóch prezentowanych preparatów jej wyniki były bardzo dobre. K. G. (1) czuła dumę z osiągniętych wyników, poczuła, że jej pozycja w firmie jest silniejsza.

(dowód: częściowe zeznania K. G. (1) przesłuchanej w charakterze strony, e-protokół z 30 października 2019 r. (...))

M. A. (1), będący bezpośrednim przełożonym K. G. (1), miał zastrzeżenia co do jej pracy, dotyczące wyników sprzedaży niektórych preparatów oraz jej godzin pracy. We wrześniu 2018 r. M. A. (1) odbywał spotkania z przedstawicielami handlowymi, w tym z K. G. (1). Mężczyzna rozpoczął rozmowę na temat pewnych niezgodności w raportach i uwagach dotyczących sposobu wywiązywania się z obowiązków służbowych. K. G. (1) poinformowała go, że źle się czuje, przez co spotkanie nie zostało dokończony.

(dowód: zeznania świadka M. A. (1) k. 213-214v, e-protokół z 22 maja 2019 r. 00:42:54-01:15:01)

Pismem z dnia 19 września 2018 r. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. złożyła oświadczenie o rozwiązanie z K. G. (1) umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na powtarzającym się, wielokrotnym opuszczaniu stanowiska pracy bez informowania przełożonego oraz fałszowaniu grafiku pracy, polegającym na wykazywaniu fikcyjnych spotkań.

(bezsporne; nadto: pismo k. 24)

Pismo doręczono K. G. (1) w dniu 1 października 2018 r.

(bezsporne; nadto: wydruk z systemu śledzenia przesyłek k. 46, potwierdzenie odbioru k. 48)

Pismem z dnia 25 września 2018 r. K. G. (1) złożyła oświadczenie

o rozwiązaniu zawartej w dniu 7 stycznia 2014 r. umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ w zw. z art. 94³ § 5 kp wskazując, że przyczyną rozwiązania umowy

o pracę jest uporczywe i długotrwałe nękanie i zastraszanie jej przez Prezesa Zarządu pracodawcy, które było skierowane na poniżenie jej i wywołało u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, co w rezultacie doprowadziło do depresji, na którą się leczy. Działania miały polegać w szczególności na 1) nagminnym deprecjonowaniu wyników jej pracy i kwestionowaniu predyspozycji do wykonywania powierzonej jej pracy, pomimo osiągnięcia najlepszych wyników sprzedażowych, 2) permanentnym groźbom zwolnienia, w tym domaganiu się podpisywania wypowiedzenia umowy o pracę in blanco, 3) wydawaniu poleceń stawiania się w pracy lub na szkoleniach firmowych pomimo przebywania na zwolnieniu lekarskim oraz 4) nakłanianiu innych pracowników do wypowiadania negatywnych opinii o jej pracy w jej obecności. Dodatkowo K. G. (1) wskazała, że rozwiązanie umowy o pracę spowodowane jest nadto dyskryminacją w zatrudnieniu ze względu na fakt urodzenia dziecka, przejawiającą się w bezzasadnym obniżeniu wynagrodzenia o 20% po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego, bez obniżenia wymiaru czasu pracy i ograniczenia zakresu zadań.

(bezsporne; nadto: rozwiązanie umowy o pracę k. 20-21)

Pismo doręczono odbiory w dniu 28 września 2018 r.

(bezsporne; nadto: wydruk historii przesyłki k. 22)

W dniu 26 września 2018 r. K. G. (1) wystawiono świadectwo pracy, w którym jak podstawę zakończenia stosunku pracy wskazano art. 52 § 1 pkt 1 kp.

(dowód: świadectwo pracy k. 18-19)

Pismem z dnia 9 października 2018 r. K. G. (1) zwróciła się do (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie podstawy i daty rozwiązania stosunku pracy oraz liczby dni niezdolności do pracy.

(bezsporne; nadto: pismo k. 25-26)

Pismem z dnia 15 października 2018 r. Spółka poinformowała o uwzględnieniu wniosku jednocześnie wydając sprostowane świadectwo pracy ze wskazaniem jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy oświadczenie pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia.

(bezsporne; nadto: pismo k. 56, świadectwo pracy k. 57)

W dniu 24 września 2019 r. w zaświadczeniu lekarskim stwierdzono niezdolność K. G. (1) do pracy od dnia 24 września 2018 r. do 15 października 2018 r.

W dniu 15 października 2018 r. w zaświadczeniu lekarskim stwierdzono niezdolność K. G. (1) do pracy od dnia 16 października 2018 r. do 5 listopada 2018 r.

W dniu 19 listopada 2018 r. w zaświadczeniu lekarskim stwierdzono niezdolność K. G. (1) do pracy od dnia 6 listopada 2018 r. do 31 grudnia 2018 r.

(dowód: zwolnienie lekarskie k. 295, 296, 298)

Wynagrodzenie brutto K. G. (1) liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 7.439,40 zł.

(zaświadczenie k. 97)

K. G. (1) po raz pierwszy zarejestrowała się w (...) w (...) Zespole Publicznych Zakładów (...) w dniu 25 listopada 2013 r. W powyższej placówce odbyła wizyty w dniach 25.11.2013 r., 16.12.2013 r., a następnie 24.09.2018 r., 15.10.2018 r. i 19.11.2018 r.

(dowód: dokumentacja k. 264-269)

Pismem z dnia 12 marca 2019 r. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wezwała K. G. (1) do zapłaty kwoty 22.318,20 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

(dowód: pismo z potwierdzeniem nadania k. 171-172)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów powołanych we wcześniejszej części uzasadnienia.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zeznań świadka M. P., która została przesłuchana dwukrotnie: w dniu 20 marca 2019 r. oraz uzupełniająco, z uwagi na wniesienie powództwa wzajemnego, w dniu 7 sierpnia. Pierwsze ze złożonych zeznań Sąd uznał za w przeważającej mierze wiarygodne, mając przy tym na względzie, że świadek w istocie nigdy nie była bezpośrednim świadkiem negatywnego zachowania D. W. wobec K. G. (1). M. P. podczas przesłuchania wprost wskazała, że D. W. nigdy nie skomentował przy niej faktu zajścia przez powódkę w ciążę ani nie wyrażał się bezpośrednio o niej w negatywny sposób. Stwierdziła jedynie, że na własne oczy widziała, gdy D. W. nie odbierał telefonu od K. G. (1) jednocześnie przyznając, że widziała również sytuację, gdy nie odbierał telefonu od innych pracowników. W tym zakresie Sąd uznał jej relację na wiarygodną, choć możliwość zakwalifikowania tego rodzaju zachowania w kontekście zarzutu mobbingu jest kwestią zgoła odmienną niż ocena wiarygodności świadka. Sąd dokonując rekonstrukcji stanu faktycznego nie oparł się przy tym na twierdzeniach M. P. w tej części, w której stwierdziła, że to D. W. nakazał K. G. (1) wziąć udział w szkoleniu w W. na przełomie stycznia i lutego 2016 r. Należy bowiem podkreślić, że zeznania w tej części stanowiły wyłącznie domysły świadka – M. P. nie słyszała tego bezpośrednio, a taki wniosek wysnuła z faktu, że powódka była na zwolnieniu lekarskim. Zapytana o to czy mogło być tak, że to powódka ubiegała się o to szkolenie stwierdziła, że „wątpi, gdyż nie sądzi aby powódka chciała narażać dziecko”. (...) ocena świadka nie jest przy tym jednoznaczna z obiektywnym, rzetelnym relacjonowaniem faktów. Podobnie należy ocenić jej twierdzenie w zakresie, w jakim wskazała, że D. W. unikał przebywania w firmie w czasie, gdy pojawiała się w niej K. G. (1) – ta kwestia również stanowiła wyłącznie subiektywne spostrzeżenie świadka. Dodatkowo należy podkreślić, że po powrocie K. G. (1) z urlopu macierzyńskiego M. P. nie pracowała już w spółce, przez co jedyne informacje, jakie może mieć w tym temacie stanowią wyłącznie odzwierciedlenie tego, co jej przekazała koleżanka (z którą zresztą blisko współpracuje przy prowadzonej działalności gospodarczej). M. P. nie tylko wskazała, że nigdy nie słyszała, aby D. W. negatywnie komentował K. G. (1), ale ogólnie dodała, że jej temat nie pojawiał się zbyt często. Choć zrelacjonowała pojawiające się w luźnych rozmowach w biurze niestosowne żarty D. W. dotyczące metod pracy przedstawicieli handlowych, to jednak żaden z nich nie był skierowany konkretnie przeciwko K. G. (1).

Sąd nie dał przy tym wiary M. P. w zakresie, w jakim podczas uzupełniającego przesłuchania zeznała odmiennie niż w pierwszej relacji i wskazała, że jednak słyszała jak D. W. zasugerował, że K. G. (1) „robi karierę przez łóżko”. Świadek w żaden sposób nie wskazała skąd tak odmiennie wspomnienie pojawiło się u niej prawie pół roku później przy uwzględnieniu faktu, że podczas pierwszego przesłuchania wypowiadała się w sposób kategoryczny i nie budzący wątpliwości. Taka zmiana wersji wydarzeń, przy jednoczesnym braku wyjaśnienia niespójności w tym zakresie budzi wątpliwości co do prawdziwości zeznań bliskiej koleżanki powódki we wskazanej części.

Zeznania przesłuchanej w charakterze świadka B. S. w ocenie Sądu mogły być uznane za miarodajne wyłącznie w niewielkiej części, tj. w zakresie, który w istocie nie stanowił przedmiotu sporu. Co istotne z punktu widzenia oceny wiarygodności świadka, jej zeznania koncentrowały się w dużej mierze na jej własnych negatywnych odczuciach wobec prezesa spółki i rozczarowaniu z powodu braku awansu. Duża część relacji świadka to w rzeczywistości powtarzanie plotek krążących po firmie (jak

choćby o romansie K. G. (1) i D. W.), pochodzenia których świadek nie była w stanie wskazać. Na temat kluczowych kwestii, jak choćby rzekomego nakazania K. G. (2) udziału w szkoleniu podczas gdy była już na zwolnieniu lekarskim, B. S. wypowiadała się na podstawie informacji przekazanych jej bezpośrednio przez samą K. G. (1) – jak wskazał wprost świadek - niedługo przed procesem, kiedy powódka do niej zadzwoniła i „wszystko sobie wyjaśniły”. Trudno uznać, żeby w ten sposób uzyskane informacje były rzetelne i obiektywne, skoro B. S. w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sporu zawisłego przed Sądem relacjonowała w zasadzie twierdzenia powódki, która chcąc powołać ją jako świadka przed wytoczeniem powództwa wykonała do byłej koleżanki z pracy telefon o charakterze pojednawczym. Co istotne, sama B. S. wprost wskazała, że nigdy nie była świadkiem sytuacji, które wskazywałyby na niewłaściwe relacje K. G. (1) i D. W.. B. S. w swoich depozycjach koncentrowała się na własnych przeżyciach, dwóch nieprzyjemnych rozmowach telefonicznych, które sama przeprowadziła z D. W. (nie mających związku z K. G. (1)) i nie wskazała na żadną okoliczność, której byłaby bezpośrednim świadkiem.

Zeznania B. S. należy zdaniem Sądu traktować ze szczególną ostrożnością tym bardziej, że świadek opowiadała o innych pracownikach - nawet takich, których nigdy nie widziała (jak choćby przy relacjonowaniu historii nigdy nie widzianej przez świadka osoby, która wykonywała pracę z domu), co wskazuje na chęć wypowiedzenia się w tematach, o których nawet nie posiadała rzetelnej wiedzy. Dodatkowo przekazywane przez nią fakty niejednokrotnie były niezgodne nawet z samą relacją powódki. Jako przykład można wskazać, że B. S. (również na podstawie niewiadomego pochodzenia informacji) wskazała, że to D. W. chciał zmniejszyć teren obsługiwany przez K. G. (1), aby rzekomo zmusić ją do złożenia wypowiedzenia, zaś powódka stwierdziła, że z uwagi na powiększenie rodziny sama chciała pracować na mniejszym terenie. Co więcej, nie bez znaczenia pozostaje burzliwy charakter relacji B. S. z powódką. Świadek pisała do D. W. wiadomości tekstowe wskazując, że K. G. (1) jest niezrównoważona, zgłaszała zastrzeżenia do jej pracy, informowała przełożonego, że powódka z pewnością nie chce już pracować w firmie ponieważ założyła własną działalność. Pojednanie z K. G. (1) tuż przed rozpoczęciem procesu i składanie zeznań w sposób opisany powyżej może budzić wątpliwości co do intencji świadka, która posiada osobisty zatarg z prezesem pozwanej spółki. Dodatkowo, świadek wprost wskazała, że po powrocie powódki z urlopu macierzyńskiego nie miała z nią żadnego kontaktu, a tym samym – żadnej istotnej wiedzy. Zestawienie tych wszystkich okoliczności uniemożliwia dokonywanie rekonstrukcji stanu faktycznego w oparciu o wszystkie twierdzenia B. S..

Zeznania świadka J. G., choć co do zasady wiarygodne, nie miały większego znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. O wszystkich kwestiach związanych z przeżyciami K. G. (1) podczas zatrudnienia w spółce wiedział wyłącznie z jej relacji, wobec czego wartość dowodowa jego zeznań w tym zakresie jest znikoma. W ocenie Sądu nie sposób kwestionować autentyczności relacji świadka w części, w której wskazywał na fakt, że jego żona miała obniżony nastrój i martwiła się nieporozumieniami w pracy. Co jednak istotne, subiektywne odczucia K. G. (1) mogłyby mieć znaczenie co najwyżej dla oceny wysokości roszczeń finansowych w przypadku za uznanie powództwa głównego za udowodnione co do zasady. Dodatkowo, należy mieć na względzie, że J. G. kategorycznie wskazał, że przed zatrudnieniem w pozwanej spółce jego małżonka nigdy nie leczyła się psychiatrycznie ani psychicznie. Tymczasem z dołączonej do akt – na wniosek strony powodowej – dokumentacji nadesłanej przez (...) Zespół Publicznych Zakładów (...) wynika coś zgoła innego, albowiem K. G. (1) już w 2013 roku była pacjentką lecznicy. Istnieją zatem dwie możliwości – albo J. G. nie wie o pewnych faktach z życia swojej małżonki albo starał się kreować swoją relację w sposób możliwie korzystny dla strony powodowej.

Ostatnim ze świadków przesłuchanych na wniosek strony powodowej była A. J., której relacja w dużej mierze - podobnie jak zeznania M. P. i B. S. – opierała się na informacjach przekazanych jej bezpośrednio przez powódkę oraz na wieściach krążących po spółce. A. J. wprost przyznała, że o rzekomym zmuszeniu K. G. (1) do wzięcia udziału w szkoleniu dowiedziała się od samej zainteresowanej, podobnie jak nie posiadała bezpośredniej wiedzy nakłonieniu powódki do podpisania „wypowiedzenia in blanco”. Wiele z faktów, o których relacjonowała, świadek znała wyłącznie „ze słyszenia” nie będąc w stanie wskazać ich źródła. Świadek podniosła, że pracownicy rozmawiali między sobą o innych pracownikach i że nie pamięta kto i w jaki sposób komentował K. G. (1) – pamiętała za to krytykę

kierowaną przez K. G. (1) wobec osoby D. W.. Szereg wypowiedzi relacjonowanych przez świadka było formułowanych bezosobowo jak choćby „słyszało się”. Co zaś istotne, w toku postępowania Sąd winien dokonać konkretnych, rzetelnych ustaleń faktycznych na podstawie weryfikowalnego materiału dowodowego. Same pogłoski – i to niewiadomego pochodzenia – w żaden sposób nie mogą być uznane za wystarczające do przypisania osobie trzeciej tak ciężkiego przewinienia, jak dopuszczenie się mobbingu. A. J., choć wskazała, że nigdy nie słyszała aby D. W. chwalił powódkę, to nie słyszała też z jego ust krytyki w jej kierunku.

Na wniosek strony pozwanej przesłuchani zostali A. V., K. W., M. A. (1) oraz M. Ł.. Zeznania A. V. choć nie budziły wątpliwości co do ich wiarygodności, to nie stanowiły podstawy do ustaleń faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadek nie miała w zasadzie żadnej wiedzy o wydarzeniach będących przedmiotem postępowania, albowiem tylko dwukrotnie widziała K. G. (1) prowadząc szkolenia, w których powódka brała udział. Z kolei do oceny zeznań K. W. Sąd podszedł z wyjątkową ostrożnością mając na względzie, że świadek jest żoną D. W., który to miał dopuszczać się mobbingu. W ocenie Sądu relacja kobiety mogła być uznana za wiarygodną albowiem nie snuła domysłów na temat okoliczności, o których nie miała bezpośredniej wiedzy, nie starała się też krytykować K. G. (1) czy zarzucać jej niekompetencji.

Istotne dla niniejszego postępowania były przy tym zeznania M. A. (1), który – w wersji przedstawianej przez K. G. (1) – miał mieć szeroką wiedzę na temat nękania i zastraszania powódki przez D. W.. Relacja M. A. (1) w ocenie Sądu mogła stanowić podstawę rekonstrukcji stanu faktycznego i przyczyniła się do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Mężczyzna relacjonował w sposób wyważony, ograniczając się wyłącznie do faktów, powstrzymując od subiektywnych ocen. Choć M. A. (1) jest w dalszym ciągu pracownikiem pozwanej spółki, to brak podstaw aby przypuszczać, że wyłącznie z tego względu podejmowałby ryzyko odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznania. Za w pełni wiarygodne Sąd uznał nadto zeznania M. Ł.. Świadek nie posiada interesu w rozstrzygnięciu niniejszej sprawy - od 2,5 roku nie pracuje w pozwanej spółce, jest obcy dla stron, a treść jego relacji w istocie nie wykraczała poza stwierdzenie, że w toku swojego zatrudnienia nie zaobserwował objawów mobbingu.

Do przesłuchania K. G. (1) oraz D. W. Sąd podszedł z wyjątkową ostrożnością z uwagi na fakt, że są bezpośrednio zainteresowani przedmiotem sporu. Odnosząc się do depozycji złożonych przez K. G. (1) należy wskazać, że Sąd uznał ją za miarodajną wyłącznie w zakresie, w jakim była spójna z resztą zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Co istotne, wersja przedstawiana przez K. G. (1) nie znalazła potwierdzenia w zeznaniach osób, na których istotny udział w wydarzeniach wskazywała. Z jej relacji wynikało, że M. A. (1) wiedział o negatywnym nastawieniu D. W. do jej osoby, przekazywał jej wiadomości o złości prezesa oraz wielokrotnie stawał w jej obronie i pytał ją o przyczyny konfliktu. Co jednak istotne, sam M. A. (1) przesłuchany w charakterze świadka nie potwierdził żadnej z tej kwestii. Wręcz przeciwnie - wskazał, że widywał powódkę mniej więcej raz w miesiącu, zaś wspólne spotkania z udziałem D. W. miały miejsce mniej więcej raz na kwartał i nigdy nie widział przejawów niechęci czy wrogości do powódki. Przyznał za to, że były pewne zastrzeżenia co do raportowania przez nią odbywanych wizyt oraz wyników sprzedaży w zakresie niektórych preparatów .. (...) depozycji K. G. (1) wynikało, że również inne osoby (jak M. A. (2), G. O. czy A. D.) posiadały wiedzę o rzekomym konflikcie, jednak strona powodowa nie zgłaszała wniosków dowodowych o dopuszczenie dowodu z przesłuchania ww. osób. Oczywiście to do strony powodowej należy wybór strategii procesowej, wobec czego nie można czynić jej zarzutu z faktu niezgłaszania pewnych wniosków, tym niemniej ocena zgłoszonego roszczenia zostaje dokonana na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, nie zaś na domniemaniu prawdziwości twierdzeń strony wnoszącej pozew. W niniejszej zaś sprawie mający mieć kluczowe znaczenie (albowiem jako jedyny miał bezpośrednio słyszeć i widzieć negatywne nastawienie D. W. wobec powódki) świadek M. A. (1) nie potwierdził choćby części twierdzeń K. G. (1). Według stanowiska powódki to właśnie M. A. (1) przez długi okres miał stanowić swojego rodzaju pośrednika i obrońcy przed D. W., jednak mężczyzna w żaden sposób nie uwiarygodnił wersji wydarzeń przedstawianych przez K. G. (1). Istotne jest nadto, że żaden

z pozostałych świadków – nawet zgłoszonych przez stronę powodową - nie potwierdził aby kiedykolwiek widział żeby D. W. nie pozwalał się wypowiadać powódce (jak to miało mieć miejsce podczas konferencji w wakacje 2018 r.), krzyczał na nią czy negatywnie się o niej wypowiadał.

Co istotne, również w samej relacji powódki można odnaleźć sprzeczności mogące podważać obiektywność jej zeznań. Początkowo K. G. (1) zaprzeczała, jakoby po powrocie z urlopu macierzyńskiego zmieniono jej teren i dopiero szczegółowo dopytana przyznała, że przed udaniem się na zwolnienie i urlop obsługiwała całą (...) oraz część województwa (...), po powrocie do pracy pozostając wyłącznie przy województwie (...) (e-protokół (...)). Również to, co początkowo było przedstawiane jako podpisane przez nią „wypowiedzenie in blanco” ostatecznie okazało się stanowić wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron (k. 107), zaś datę wpisała sama powódka – jak wskazała - po konsultacji ze znajomym prawnikiem. Trudno zatem dać wiarę wersji wskazywanej w pozwie, jakoby po powrocie do pracy D. W. specjalnie obniżył jej wynagrodzenie, a następnie zmusił do podpisania „wypowiedzenia in blanco” jeśli weźmie się pod uwagę łącznie następujące okoliczności (wskazywane zresztą przez powódkę): a) K. G. (1) stawiała się w firmie po powrocie z urlopu macierzyńskiego mając uprzednio przygotowane wypowiedzenie umowy o pracę; b) K. G. (1) podczas rozmowy z D. W. złożyła wypowiedzenie z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (k. 106); c) D. W. nie przyjął złożonego wypowiedzenia, poprosił aby ochłonęła i zastanowiła się czy na pewno chce rezygnować z zatrudnienia; d) K. G. (1) poinformowała, że od tej pory chce zajmować się wyłącznie terenem województwa L.; e) K. G. (1) przekonana o swoich możliwościach zadeklarowała, że do końca roku pomimo znacznie zmniejszonego terenu sprzeda co najmniej 2000 opakowań albo odejdzie ze spółki; f) K. G. (1) podpisała wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31 grudnia 2017 r., przy czym datę wpisała samodzielnie po ustaleniu z prawnikiem. Łączne zestawienie tych faktów sprawia, że wersja kreowana przez powódkę jawi się jako niespójna. Nie sposób dopatrzeć się powodów, dla których rzekomo gnębiący ją D. W. (przy czym należy podkreślić, że K. G. (1) nie miała z nim kontaktu od lutego 2016 r. aż do powrotu do pracy w lipcu 2017 r.) nakłonił kobietę do pozostania w Spółce pomimo jej rezygnacji, a dodatkowo kilka miesięcy później podwyższył jej wynagrodzenie z uwagi na dobre wyniki, jakie osiągała pomimo zmiany obszaru działania. Oczywiście nie można kategorycznie wykluczyć, że takie działanie stanowiłoby część wyrafinowanego planu nękania K. G. (1) (choć gdyby przyjął takie założenie to niezrozumiałe byłoby następcze zwiększenie jej wynagrodzenia), jednak z uwagi na brak potwierdzenia tej wersji w reszcie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd nie dał wiary zeznaniom K. G. (1) w części, w jakiej wskazywała, że D. W. poinformował ją, że obniża jej wynagrodzenie za karę, kazał pisać esej motywujący chęć powrotu do pracy czy zmusił do podpisania wypowiedzenia in blanco (które ostatecznie okazało się pismem o odmiennym znaczeniu).

Przechodząc do oceny zeznań D. W. istotne jest poczynienie wstępnych uwag dotyczących specyfiki postępowania, w którym rozstrzygnięcie w istocie zależy od dania wiary jednej ze stron, które prezentują zupełnie odmienne wersje wydarzeń. Ocena zasadności powództwa głównego była uzależniona od tego, czy twierdzenia K. G. (1) o zachowaniach, jakich miał się wobec niej dopuścić prezes zarządu znajdują odzwierciedlenie w zgłaszanych dowodach. Ogólną regułą dowodzenia zawiera art. 6 kc, zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Należy przy tym podkreślić specyfikę sytuacji procesowej strony, która ma za zadanie wykazać fakty negatywne. Poza twierdzeniami osób, które były jedynymi uczestnikami konkretnych wydarzeń, nie sposób bowiem określić, jakie środki dowodowe miałyby służyć udowodnieniu tego, że dane zajście nie miało miejsca. Z tego właśnie względu, ogólna zasada rozkładu ciężaru dowodu (mająca również zastosowanie w sprawach dotyczących mobbingu) stanowi, że to strona powodowa musi wykazać okoliczność pozytywną. Swoistą konsekwencją uznania, że relacja K. G. (1) - po zestawieniu jej z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie – nie jest wystarczająca do uznania podnoszonych przez nią faktów za udowodnione, było danie wiary relacji D. W. w zakresie, w jakim negował dopuszczenie się szeregu zachowań wskazywanych przez stronę powodową. Specyfika procesu, w którym stanowiska i wersje stron można określić jako „zero – jedynkowe” polega na konieczności uwzględnienia stanowiska tylko jednej z nich, przy uwzględnieniu pozostałego materiału dowodowego w sprawie. Mając na względzie wszystkie argumenty przytoczone we wcześniejszej części uzasadnienia, w tym dotyczące braku bezpośredniej wiedzy świadków na temat faktów pozytywnych wykazywanych przez stronę powodową, sprzeczności zidentyfikowanych

w relacji powódki, a także specyficznej atmosfery, jaka panowała w spółce (...)
z uwagi na szereg plotek powtarzanych sobie przez pracowników, którzy nie mieli ze sobą codziennego, osobistego kontaktu, Sąd doszedł do przekonania, że wersja D. W. jest wiarygodna. Mężczyzna zeznawał w sposób wyważony, nie nacechowany emocjonalnie. Dodatkowo skoro fakty pozytywne nie zostały wykazane, to istotne dla rozstrzygnięcia fakty negatywne należało uznać za prawdziwe.

Jednocześnie należy wskazać, że nie sposób podzielić stanowiska wyrażonego przez pełnomocnika powódki, który w głosach końcowych stron wskazał, że zeznania świadków zgłoszonych przez pozwaną spółkę są niewiarygodne ponieważ zgłoszeni świadkowie to żona i szwagierka pozwanego, pracownik który nadal jest zatrudniony w spółce oraz jeszcze jedna osoba, która w zasadzie nic nie wniosła do postępowania. Przyjmując takie rozumowanie, konieczne byłoby też odrzucenie a priori relacji świadków strony powodowej: męża powódki, jej bliskiej koleżanki, z którą do dnia dzisiejszego współpracuje w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej oraz dwóch koleżanek, które kiedyś pracowały

w Spółce. Dla oceny wiarygodności świadków istotna była analiza ich treści, źródła pochodzenia informacji przekazywanych przez przesłuchiwane osoby oraz zestawienia sprzeczności, jakie można było odnaleźć w niektórych relacjach z resztą materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie.

Poza osobowymi źródłami dowodowymi, Sąd ustalając stan faktyczny oparł się również na dokumentach złożonych w toku postępowania. Część z nich, jak zwolnienia lekarskie stanowią dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania (art. 244 § 1 kpc), korzystające z domniemania prawdziwości zawartej w nich treści. Pozostałe stanowią dokumenty prywatne, żadna ze stron nie negowała ich autentyczności i rzetelności, zaś Sąd z urzędu nie znalazł przyczyn skutkujących koniecznością wyłączenia ich z puli wiarygodnego materiału dowodowego. Dodatkowo Sąd dysponował innymi środkami dowodowymi w postaci wydruków wiadomości z portalu społecznościowego czy wydruku sms-ów. Treść i autorstwo ww. wydruków została potwierdzona przez świadków oraz przez strony, wobec czego również na tej podstawie Sąd dokonywał ustaleń faktycznych,

Sąd zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy odnieść się do rozstrzygnięcia w zakresie powództwa głównego. Strona powodowa domagała się - na podstawie art. 55 § 1¹ kp oraz 94³ § 3 kp - zasądzenia odszkodowania w wysokości 22.318,20 zł oraz zadośćuczynienia w kwocie 25.000 zł, a ewentualnie – na wypadek gdyby Sąd doszedł do przekonania, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na podstawie oświadczenia pozwanej spółki, nie zaś powódki -

o zasądzenie tych kwot na podstawie art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 kp i 94³ § 3 kp.

Zgodnie z treścią art. 55 § 1¹ kp, pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (bez wypowiedzenia) także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Katalog podstawowych obowiązków pracodawcy (posiadający charakter otwarty) został określony w art. 94 kp. Kolejnym z obowiązków o charakterze podstawowym, określonym w art. 94³ § 1 kp, jest przeciwdziałanie mobbingowi. Mobbing został przy tym zdefiniowany w art. 94³ § 2 kp, zgodnie z którym oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Co istotne, ciężar dowodu w postępowaniach, których przedmiotem jest mobbing, zgodnie z treścią

art. 6 kc w zw. z art. 300 kp, spoczywa na stronie powodowej. Jak zaś wskazuje się

w doktrynie i orzecznictwie, z definicji mobbingu wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, lecz także jego celu w postaci poniżenia, ośmieszenia czy izolowania pracownika (tak też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 października 2007 r., sygn. akt II PK 31/07, publ. OSNP 2008/21-22/312). W przypadku spełnienia przesłanek mobbingu, pracownikowi przysługują dwa, niezależne od siebie roszczenia: zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę w przypadku, gdy mobbing wywołał rozstrój zdrowia (art. 94³ § 3 kp) oraz odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie

w przypadku pracownika, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę

o pracę (art. 94³ § 4 kp). Do uwzględnienia któregośkolwiek ze wskazanych roszczeń niezbędne jest przy tym uprzednie ustalenie, że w istocie do mobbingu doszło.

Przenosząc powyższe rozważania na realia niniejszej sprawy należy stwierdzić, że przeprowadzone w toku procesu postępowanie dowodowe nie wykazało, aby w istocie doszło do ziszczenia się przesłanek odpowiedzialności pracodawcy, określonych w art. 94³ § 2 kp. Celem zachowania przejrzystości wyводу, okres zatrudnienia powódki w spółce należy podzielić na dwa okresy. Pierwszy – od początku zatrudnienia do przejścia na zwolnienie lekarskie związane z ciążą (tj. od stycznia 2014 r. do stycznia 2016 r.) oraz drugi, obejmujący okres rozpoczynający się po powrocie z urlopu macierzyńskiego i trwający do rozwiązania stosunku pracy (od końca czerwca 2017 r. do września 2018 r.).

W pierwszym okresie zatrudnienia K. G. (1) w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., jej współpraca z D. W. przebiegała – jak wskazała sama powódka – lepiej niż prawidłowo. K. G. (1) utrzymywała wręcz koleżeńskie relacje z prezesem spółki, często rozmawiała

z nim przez telefon, zwierzała mu się. Pierwszą z sytuacji, które w ocenie K. G. (1) miały w tym czasie świadczyć o mobbingu było zwrócenie jej uwagi na temat nieprawidłowego wykorzystywania budżetu marketingowego. Kolejne zaś to: rzadsze odbieranie telefonu, wzięcie przez powódkę udziału w szkoleniu już podczas zwolnienia lekarskiego oraz nakazanie zwrotu sprzętu służbowego. W ocenie Sądu ani żadna ze wskazanych sytuacji samodzielnie, ani wszystkie łącznie, nie dają podstaw do uznania, że ze strony D. W. doszło do mobbingu, to znaczy do uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania powódki, wywołującego u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującego lub mającego na celu jej poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Już na samym wstępie warto zaznaczyć, że choć w ustawie brak definicji „długotrwałości” czy „uporczywości”, to nie budzi wątpliwości, że trzy jednostkowe sytuacje, które wystąpiły na przestrzeni dwóch-trzech miesięcy w ciągu ponad dwóch pierwszych lat zatrudnienia nie mogą być postrzegane w kategoriach uporczywości czy długotrwałości. Już zatem jedna z ustawowych przesłanek nie została spełniona. Co więcej, nieodbieranie wszystkich telefonów od K. G. (1) trudno rozpatrywać w kategoriach nękania bądź zastraszania. Choć nie sposób z góry odrzucić teoretycznej możliwości dopuszczania się zachowań o charakterze mobbingowym w formie zaniechania, to jednak wywodzenie takiej interpretacji z faktu, że prezes spółki nie odbiera telefonów od jednego z przedstawicieli handlowych byłoby w ocenie Sądu zdecydowanie zbyt daleko idące. Po pierwsze, do bezpośrednich kontaktów i koordynacji przedstawicieli medycznych w firmie w owym okresie była zatrudniona M. P.. To nie na D. W. spoczywał zatem obowiązek każdorazowego kontaktu z pracownikami. Po drugie, znikąd nie wynika obowiązek prezesa spółki do odbierania telefonów od pracowników, których nie jest bezpośrednim przełożonym. Na prezesie zarządu spółki co do zasady już z mocy ustawy ciąży szereg obowiązków choćby o charakterze formalnym. To na nim spoczywa nadto odpowiedzialność za sprawne funkcjonowanie całego przedsiębiorstwa. I choć z pewnością poświęcanie dużej ilości czasu na indywidualne rozmowy z każdym pracownikiem może stanowić część polityki firmowej, to jednak brak norm, które podlegają naruszeniu

w przypadku niemożności realizacji tego rodzaju kontaktów. Wprawdzie zrozumiałe może być rozczarowanie powódki, która w początkowym okresie bardzo często rozmawiała

z D. W. i utrzymywała z nim bliskie kontakty, jednak subiektywne poczucie pokrzywdzenia na skutek utraty tego rodzaju relacji z przełożonym z pewnością nie stanowi nękania czy zastraszania.

Za przejaw mobbingu nie sposób nadto uznać zwrócenia uwagi wobec budzącego wątpliwości sposobu wykorzystywania przez K. G. (1) budżetu marketingowego. Zgłaszanie zastrzeżeń co do wydatkowania środków finansowych spółki

w pełni mieści się w granicach uprawnień pracodawcy. Jeżeli nawet by uznać (choć w ocenie Sądu ta okoliczność nie została przez stronę powodową wykazana, o czym była mowa we wcześniejszej części uzasadnienia), że podczas rozmowy D. W. wyraził się

w sposób wulgarny, to choć bez wątplenia zasługiwałoby to na potępienie i stanowiło przekroczenie zasad współzycia społecznego obowiązujących w miejscu pracy oraz obowiązku poszanowania godności pracowników, to w dalszym ciągu byłoby to wydarzenie jednostkowe, mogące być rozpatrywane co najwyżej w kontekście ewentualnego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, nie zaś mobbingu.

Podobna uwaga odnosi się do faktu wzięcia powódkę udziału w szkoleniu organizowanym, gdy już przebywała na zwolnieniu lekarskim. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że w ocenie Sądu na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego należy uznać, że uczestnictwo powódki w szkoleniu miało charakter dobrowolny. Abstrahując od faktu, że ustalenie ewentualnego zmuszenia jej do przyjazdu opierałoby się wyłącznie na relacji K. G. (1) (albowiem brak jakichkolwiek osób mających bezpośrednią wiedzę w tym temacie poza samymi zainteresowanymi), to należy wskazać, że nawet powódka nie wskazała, aby w rzeczywistości D. W. miał ją poinformować, że czekają ją negatywne konsekwencje w przypadku niestawiennictwa. Mając na względzie całość relacji K. G. (1), która opisywała dobre relacje z prezesem, troskę

o samopoczucie i przekazanie informacji o szkoleniu podczas rozmowy, w której pytał o jej zdrowie i zapewniał o wsparciu, nie sposób stwierdzić, aby miała racjonalne powody do obaw o ewentualne konsekwencje niestawiennictwa na szkoleniu. Co więcej, już nawet

z bezpośredniej relacji powódki przesłuchanej w charakterze strony wynika szereg niedomówień. Rzekome zmuszenie do wzięcia udziału w spotkaniu towarzyskim po wykładach (co do których zresztą powódka zeznała, że D. W. przekazał jej, że nie będzie musiała brać w nich udziału) opierało się na tym, że to M. P. miała powiedzieć koleżance, że jej udział jest wymagany przez prezesa. Podobnie przedstawia się kwestia spotkań rekrutacyjnych i przekazania terenu M. W. – powódka „otrzymała informację”, że ma wziąć w spotkaniach, „poinformowano ją”. Nie sposób stwierdzić ani kto, ani na jakiej podstawie przekazał jej takie wiadomości, zaś mając na względzie ilość plotek krążących między współpracownikami (jak choćby o romansie K. G. (1) i D. W., o jej wyznaniu w toalecie jakoby miała namawiać lekarzy do bojkotowania produktów spółki czy o donoszeniu prezesowi przez K. G. (1) nieprzychylnych informacji na temat innych pracowników), to trudno nie uznać, że również ta sytuacja – i jej odbiór przez powódkę – mogła być po prostu wynikiem nieporozumienia i braku bezpośredniej komunikacji.

Jako nękania nie sposób wreszcie zakwalifikować nakazania zwrotu sprzętu służbowego pracownikowi, który udaje się na długotrwałe zwolnienie lekarskie. Co istotne, K. G. (1) nie rozmawiała o tym bezpośrednio z D. W.,

a wyłącznie ze swoją koleżanką – M. P.. Prezes nie był również obecny podczas przekazania pojazdu, ani w jakikolwiek sposób nie dał wyrazu swojemu ewentualnemu niezadowoleniu. Z przedstawionego przez stronę powodową wydruku wiadomości, jakie wymieniała K. G. (1) z M. P. nie można też wywnioskować, aby powódka czuła się szczególnie zastraszona czy gnębiona – wręcz przeciwnie, wprost pisała, że jest świadoma swoich praw, że nie można jej zwolnić na zwolnieniu lekarskim, ma dosyć sytuacji, nie chce mieć nic wspólnego z D. W., „nie ma tego złego co by na dobre nie wyszło”, a zawsze można znaleźć nową pracę. Wydzwięk tych wiadomości, wraz

z puentą „niech to umiera śmiercią naturalną, i tak miało być” w żadnym razie nie przemawia za przyjęciem, że powódka czuła się ofiarą czy nie była w stanie bronić swoich racji. Całe wydarzenie związane ze zwrotem samochodu jest tym bardziej niezrozumiałe, że sama M. P. w wiadomości na M. poinformowała koleżankę o możliwości odebrania od niej samochodu służbowego przed godziną 15.00, wobec czego nie sposób uznać, aby pracodawca w jakiś sposób zmusił ją do osobistego dostarczenia pojazdu do siedziby.

Kolejny okres zatrudnienia rozpoczął się w lipcu 2017 r., kiedy to K. G. (1) wróciła do spółki po upływie urlopu macierzyńskiego. Również w tym czasie

w ocenie Sądu nie doszło do zachowań, które mogłyby zostać uznane za gnębienie lub zastraszanie powódki. Po pierwsze, z powodów wyszczególnionych we wcześniejszej części uzasadnienia, Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie, w jakim wskazywała, że po powrocie została zmuszona przez D. W. do pisania eseju na temat przyczyn chęci powrotu do pracy, podpisania „wypowiedzenia in blanco”, a „za karę” obniżono jej wynagrodzenie. Jak wskazano we wcześniejszej części wyводу, „wypowiedzenie in blanco” okazało się wnioskiem powódki o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, zaś obniżka wynagrodzenia została dokonana nie na podstawie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, a aneksu do zawartej umowy o pracę, stanowiącym dwustronną modyfikację stosunku pracy, będącą następstwem zmniejszenia terenu wykonywania przez K. G. (1) obowiązków przedstawiciela handlowego poprzez pozostawienie jej wyłącznie obszaru województwa (...), w miejsce (...) i części województwa (...). I choć art. 183² kp stanowi, że pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu, to ustawa nie zawiera regulacji uniemożliwiających stronom stosunku pracy zawarcia porozumienia zmieniającego w zakresie wynagrodzenia (zwłaszcza, gdy obowiązki pracownika powracającego do pracy po przerwie mają być odmienne z uwagi na niekwestionowaną przez powódkę zmianę obszaru jej działania).

W dalszej kolejności należy wskazać, że niezmiernie istotny jest fakt, że po powrocie do pracy K. G. (1) w zasadzie miała znikomy kontakt z D. W., widując go na spotkaniach grupowych mniej więcej raz na kwartał. Jej bezpośrednim przełożonym był M. A. (1), charakter wykonywanych przez nią obowiązków sprawiał, że jej obecność w siedzibie spółki nie była konieczna (powódka jeździła na spotkania i wizyty u lekarzy po całym województwie), zaś spotkania dla wszystkich pracowników odbywały się raz na kilka miesięcy. Prezes nie kontaktował się też z nią telefonicznie.

O rzekomych negatywnych odczuciach D. W. wobec jej osoby K. G. (1) miała słyszeć właściwie wyłącznie od M. A. (1) (czego zresztą świadek nie potwierdził). To od niego miała dowiadywać się, że prezes jest na nią zły bądź też „jej odpuszcza”. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 166/14 (LEX nr 1712815), w którym wskazano, że ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie,

a ocena, 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. W ocenie Sądu mając na względzie wszystkie okoliczności, które zostały wykazane w toku postępowania dowodowego, nie sposób stwierdzić, aby K. G. (1) miała racjonalne podstawy do odczuwania zagrożenia czy obaw. Powódka nie widywała D. W., nie miała

z nim kontaktu, otrzymała podwyżkę, współpracowała z nowym przełożonym. Jej obawy mogły wynikać zatem z braku weryfikacji różnego rodzaju przekazów krążących między pracownikami spółki. Nie jest wykluczone, że nadmiernie emocjonalne reakcje powódki wywodziły się z nieco zniekształconego obrazu rzeczywistości, jaki miała na skutek dawania wiary plotkom oraz specyficznej atmosfery panującej w spółce, w której część pracowników (jak choćby powódka i B. S.) pozostawała w konflikcie pomimo braku bezpośrednich kontaktów czy osobistej konfrontacji.

Kolejną istotną kwestią z punktu widzenia oceny ziszczenia się przesłanek określonych w art. 94³ § 2 kp jest to, że aby doszło do mobbingu konieczne jest, aby uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika wywołało u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. W ocenie Sądu taki skutek nie miał miejsca. K. G. (1) sama przyznała, że po powrocie do pracy była pewna swoich umiejętności, zadeklarowała niezmienny poziom sprzedaży pomimo znacznie zmniejszonego terenu. Co więcej, w okresie letnim tuż przed rozwiązaniem umowy o pracę, przygotowała prezentację swoich wyników, z których była dumna i zadowolona. W toku całego postępowania

w zasadzie ani razu nie padło choć jedno sformułowanie, które miałyby świadczyć o tym, że K. G. (1) na skutek sytuacji w firmie miała zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Wręcz przeciwnie, powódka sama przyznawała, że jest osobą ambitną, lubiącą wyzwania, przekonaną o swojej wartości. I choć jest to naturalnie postawa pożądana, to w przypadku braku zaniżonej oceny przydatności zawodowej nie sposób mówić o wypełnieniu przesłanek mobbingu.

Dochodząc do wniosku, że stan faktyczny ustalony na podstawie dowodów uznanych za wiarygodne nie dał podstaw do stwierdzenia, że D. W. uporczywie i długotrwale nękał lub zastraszał K. G. (1) wywołując u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodując lub mając na celu poniżenie lub ośmieszenie jej, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, Sąd oddalił wniosek strony dowodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego psychiatry na okoliczność rozstroju zdrowia powódki mobbingiem. Zgodnie z treścią art. 94³ § 3 kp, pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Choć ustalenie rozstroju zdrowia bez wątplenia wymaga wiadomości specjalnych w rozumieniu art. 278 § 1 kpc oraz stanowi przesłankę do orzekania w zakresie zadośćuczynienia, to w przypadku stwierdzenia, że do mobbingu w ogóle nie doszło przeprowadzenie tego dowodu jest zbędne. Z tego też powodu Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego mając na względzie, że niewykazanie przesłanek określonych art. 94³ § 2 kp uniemożliwia orzekanie na podstawie art. 94³ § 3 kp. Ostatecznie zatem żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz kwoty 25.000 zł tytułem zadośćuczynienia określonego w art. 94³ § 3 kp należało uznać za niezasadne.

Roszczenie odszkodowawcze co do kwoty 22.318,20 zł, tj. równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, strona powodowa oparła natomiast na treści

art. 55 § 1¹ kp, tj. na ciężkim naruszeniu przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Aby uznać, że pracownikowi przysługuje prawo do odszkodowania określonego w powołanym przepisie niezbędne jest przy tym ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione. Również w tym zakresie ciężar powodu spoczywa na stronie powodowej (tak też: J. K., M. E., Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2019). W tym miejscu warto wskazać, że zgodnie z poglądem utrwalonym w doktrynie (tak choćby Baran Krzysztof w. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, publ. WKP 2018) w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy dochodzi do zbiegu podstaw żądania odszkodowania -

z art. 94³ § 4 kp oraz z art. 55 § 1¹ kp. Odszkodowania ryczałtowe z art. 55 § 1¹ kp

i minimalne z art. 94³ § 4 kp przysługują przy tym niezależnie od siebie, ponieważ inny jest ich tytuł. To do pracownika zależy zatem wybór, na jakiej podstawie będzie dochodził zapłaty. W niniejszej sprawie strona powodowa, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, dochodziła odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ kp. Zastosowanie znajdzie zatem art. 55 § 2 kp w zw. z art. 52 § 2 kp, zgodnie z którym oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie,

z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w terminie 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Pierwszą z przyczyn wskazanych w oświadczeniu K. G. (1) z dnia

25 września 2018 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia był mobbing, jakiego miał się wobec niej dopuścić D. W.. W tym zakresie aktualne pozostają wnioski przytoczone we wcześniejszej części uzasadnienia, sprowadzające się do uznania, że w ocenie Sądu strona powodowa nie wykazała, aby była ofiarą mobbingu. Pierwsza ze wskazanych przyczyn zakończenia stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ kp nie została zatem wykazana. Drugą z przyczyn wskazanych przez powódkę było dyskryminujące z uwagi na urodzenie dziecka obniżenie jej wynagrodzenia o 20% po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Również na tej podstawie nie można uznać, aby rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione. Co najważniejsze, o obniżeniu wynagrodzenia powódka dowiedziała się już w dniu podpisania aneksu, tj. 30 czerwca 2017 r., a zatem miesięczny termin określony w art. 55 § 2 kp w zw.

z art. 52 § 2 kp upłynął ponad rok przed złożeniem przez K. G. (1) oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Przekroczenie terminu uniemożliwia już na wstępie uwzględnienie tego rodzaju zarzutu jako uzasadniającego rozwiązanie umowy

o pracę przez pracownika w tzw. trybie dyscyplinarnym. Dodatkowo należy wskazać, że to nie jednostronna czynność prawna stanowiła podstawę obniżenia wynagrodzenia,

a dwustronne porozumienie stron związane z jednoczesnym zmniejszeniem terenu, na jakim pracowała K. G. (1). Nie sposób zatem uznać, aby było w jakikolwiek powiązane z gorszym traktowaniem K. G. (1) z uwagi na urodzenie przez nią dziecka. Z powyższych względów Sąd pominął wnioskowany przez stronę powodową wniosek dowodowy w postaci zobowiązania B. H. do złożenia do akt sprawy umowy o pracę A. J. jako nie mający znaczenia dla rozstrzygnięcia. Warto też dodać, że strona powodowa nie wskazała na jakiej podstawie dokonała doboru innego pracownika do porównania. Nie wskazała przy tym, czy A. J. ma dzieci (co byłoby istotne z uwagi na wskazane przez powódkę kryterium macierzyństwa), jaki był jej zakres obowiązków, teren działania oraz czy nie były zawierane aneksy modyfikujące wysokość jej wynagrodzenia. Z tego względu dowód z umowy nie stanowiłby w istocie dowodu przydatnego do wykazania tezy, na jaką został zgłoszony. Mając na względzie powyższe argumenty, również roszczenie odszkodowawcze zgłoszone na podstawie art. 55 § 1¹ kp podlegało oddaleniu.

Podsumowując tę część rozważań należy wskazać, że Sąd oddalił w całości powództwo główne, tj. roszczenie o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

i odszkodowanie z uwagi na rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków, uznając, że D. W. nie dopuścił się wobec powódki zachowań o charakterze mobbingu. Żadne z zachowań wykazanych w toku postępowania nie wyczerpały przesłanki uporczywości i długotrwałości, ani nie wywołało w powódce zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Silne i subiektywne przekonanie powódki o krzywdzie związanej z sytuacją pracowniczą, pozostaje bez znaczenia dla prawnej oceny mobbingu. W związku coraz większą ilością pracowników, w spółce zatrudniono osobę odpowiedzialną za kontakt z przedstawicielami handlowymi, a następnie powódka miała bezpośredniego przełożonego

w postaci M. A. (1). Ilość i rodzaj kontaktów, jakie początkowo miała

z D. W. bez wątplenia uległ zmianie, przez co powódka mogła poczuć się zepchnięta na margines, lecz nie było to wynikiem stosowania mobbingu. Brak podstaw do odmówienia uznania za wiarygodne twierdzeń powódki co do obniżonego nastroju i stresu

w związku z sytuacją z pracy, lecz upatrywanie jego przyczyn w mobbingu stanowi wyłącznie subiektywną ocenę skoro zachowania D. W. nie wypełniły przesłanek mobbingu. Należy przy tym podkreślić, że w toku postępowania o mobbing obowiązują ogólne zasady związane z rozkładem ciężaru dowodu. Zgodnie z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Stosownie zaś do treści art. 232 kpc strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Mając na uwadze zamysł ustawodawcy, który nadał postępowaniu cywilnemu charakter postępowania kontradyktoryjnego, uznać należy, iż gromadzenie materiału dowodowego należy do stron postępowania. Nie jest bowiem rzeczą Sądu zarządzanie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, nie jest też Sąd zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. I choć nie sposób odmówić racji pełnomocnikowi powódki, że postępowania dotyczące mobbingu co do zasady nie są proste dowodowo, to jednak nie istnieje domniemanie prawdziwości twierdzeń osoby rzekomo dotkniętej mobbingiem, zaś rozstrzygnięcie nie może być oparte wyłącznie na podstawie twierdzeń strony powodowej, które nie znajdują odzwierciedlenia w reszcie materiału dowodowego, a częściowo budzą wątpliwości co do ich wiarygodności.

Z tego względu Sąd w punkcie 1 wyroku oddalił powództwo główne, w punkcie

2 orzekając o kosztach postępowania w zakresie powództwa głównego na podstawie art. 98 kpc przyjmując, że powódka jest stroną przegrywającą proces w tej części, zobowiązaną do zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu. Na koszty postępowania w zakresie powództwa głównego, które poniosła strona pozwana, składało się wynagrodzenie pełnomocnika obliczone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2) w zw. z § 2 pkt 5) w wysokości 2.700 zł oraz 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W dalszej kolejności należy przejść do oceny powództwa wzajemnego. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wniosła

o zasądzenie na jej rzecz od K. G. (1) równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. kwoty 22.318,20 zł na podstawie art. 61¹ kp. Zgodnie z jego treścią,

w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

O odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Jak zaś stanowi art. 61² kp odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Co istotne, przesłanką konieczną do nabycia przez pracodawcę prawa do odszkodowania nie jest ani wina pracownika, ani poniesienie przez pracodawcę realnej szkody. Wystarczy jedynie obiektywnie istniejąca bezzasadność rozwiązania umowy.

W piśmie datowanym na 25 września 2018 r. K. G. (1) wskazała dwojakiego rodzaju przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pierwszą

z nich był miał być mobbing – jak zaś wskazano we wcześniejszej części uzasadnienia,

w ocenie Sądu w realiach niniejszej sprawy nie można mówić o wypełnieniu znamion mobbingu, wobec czego w tym zakresie zakończenie stosunku pracy w trybie „dyscyplinarnym” należało uznać za niezasadne. Drugą z przyczyn wskazanych przez K. G. (1) była dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na fakt urodzenia dziecka, przejawiająca się w bezzasadnym obniżeniu wynagrodzenia o 20% po powrocie

z pracy z urlopu macierzyńskiego, bez obniżenia wymiaru czasu pracy i ograniczenia zakresu zadań. Otrzymywane wynagrodzenie miało odbiegać od wynagrodzenia otrzymywanego przez pracowników zatrudnionych na tożsamym stanowisku pracy. W ocenie Sądu również

w tej części rozwiązanie umowy o pracę należało uznać za nieuzasadnione. Po pierwsze, do obniżenia powódce wynagrodzenia po powrocie z urlopu macierzyńskiego doszło w dniu 30 czerwca 2017 r., a pismo o rozwiązaniu umowy o pracę zostało sporządzone w dniu 25 września 2018 r. Jak zaś stanowi art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 kp, oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, przy czym rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Choć co do zasady dyskryminacja jest zjawiskiem o charakterze ciągłym, trwającym przez pewien okres czasu, to należy mieć na względzie, że choć powódka posłużyła się terminem „dyskryminacja”, to

w istocie powołała się wyłącznie na jednorazowe, ściśle określone w ramach czasowych wydarzenie. Skoro zaś od obniżenia wynagrodzenia (które zresztą w marcu 2018 roku zostało podwyższone) do wskazania tego wydarzenia jako przyczyny uzasadniającej zakończenie stosunku pracy minęło prawie 1,5 roku to już tylko z tego powodu rozwiązanie umowy

o pracę należało uznać za nieprawidłowe z uwagi na znaczne przekroczenie terminu prekluzyjnego, które skutkowało utratą możliwości powoływania się na wskazaną przesłankę jako podstawę wypowiedzenia umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dodatkowo należy wskazać, że w ocenie Sądu – jak już wskazano we wcześniejszej części uzasadnienia – obniżenie wynagrodzenia nie było wynikiem arbitralnego działania pracodawcy,

a konsekwencją bezspornego, znacznego ograniczenia terenu, na którym miała operować powódka w zakresie swoich obowiązków służbowych, jednoznacznego z niedocieraniem do dotychczasowej liczby potencjalnych kontrahentów. Oznacza to, że podana przyczyna zdaniem Sądu nie tylko nie spełniała wymogów o charakterze formalnym, ale i nie znajdowała odzwierciedlenia w rzeczywistości. Z tego też względu Sąd pominął wniosek dowodowy strony pozwanej o zobowiązanie powoda do przedłożenia umowy o pracę zawartej z A. J. z uwagi na fakt, że wnioskowana umowa na tle przytoczonych argumentów nie miałaby znaczenia dla rozstrzygnięcia w tym zakresie.

Konsekwencją uznania rozwiązania przez K. G. (1) umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezasadne było zasądzenie w pkt 3 wyroku od K. G. (1) na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwoty 22.318,20 zł na podstawie art. 61¹ kp w zw. z art. 61¹ § 2 kp, która to kwota stanowi wysokość przeciętnego wynagrodzenia K.

G. (1) za okres wypowiedzenia. Jednocześnie Sąd nie podzielił stanowiska pełnomocnika K. G. (1), jakoby powództwo wzajemne było sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego. Aby stwierdzić nadużycie prawa podmiotowego, o którym mowa w art. 8 kp, niezbędne jest ustalenie, że w danej sytuacji korzystanie przez określony podmiot ze swoich praw zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 sierpnia 2018 r., sygn. akt II PK 116/17, LEX nr 2530681). Oddalenie powództwa na podstawie ww. przepisu, z założenia mające charakter wyjątkowy i muszący mieć szczególne uzasadnienie merytoryczne, musi być oparte na okolicznościach rażących, nieakceptowalnych aksjologicznie.

Należy przy tym mieć na względzie, że ustawa nie przewiduje możliwości odwołania się pracodawcy od złożonego przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przysługuje mu wyłącznie prawo do dochodzenia zryczałtowanego odszkodowania. Nie sposób zatem uznać, aby skorzystanie z tego uprawnienia miało stanowić nadużycia prawa, skoro zakończenie stosunku pracy w trybie „dyscyplinarnym” zostało uznane za nieuzasadnione. Nie można przy tym wywodzić negatywnych dla powoda wzajemnego skutków z faktu, że powództwo wzajemne zostało wniesione dopiero po wniesieniu powództwa głównego. W ocenie Sądu tego rodzaju chronologia wydarzeń w żadnej mierze nie stanowi wyjątkowego, rażącego przypadku mającego przełamać zasadę domniemania czynienia właściwego użytku z prawa podmiotowego.

W punkcie 4 wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania w zakresie powództwa wzajemnego na podstawie art. 98 kpc przyjmując, że K. G. (1) jest stroną przegrywającą proces w tej części, zobowiązaną do zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu. Na koszty postępowania w zakresie powództwa wzajemnego, które poniósł powód wzajemny, składało się 1.116 zł tytułem opłaty od pozwu, wynagrodzenie pełnomocnika obliczone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2) w zw. z § 2 pkt 5) w wysokości 2.700 zł oraz 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w sentencji.