

Sygn. akt IV P – Pm 140/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2019 roku

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Wojnicka-Blicharz

Ławnicy: Danuta de Tchórzewska

Lidia Rumel - Czarnowska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Grażyna Mrozik

po rozpoznaniu w dniu 31 maja 2019 roku w Gdyni na rozprawie

sprawy z powództwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W.

przeciwko A. W.

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę

oraz sprawy z powództwa wzajemnego A. W.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie

I. oddala powództwo powoda (...) spółki zoo we W. przeciwko pozwanej A. W.;

II. oddala powództwo wzajemne A. W. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W.;

III. znosi wzajemnie koszty zastępstwa procesowego stron;

IV. przenosi na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni opłatę sądową od pozwu wzajemnego oraz wydatki pozwanej wzajemnej z tytułu kosztów mediacji;

V. nakazuje pobrać od powoda (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni kwotę 301, 35 złotych /trzysta jeden złotych i trzydzieści pięć groszy/ tytułem zwrotu wydatków poniesionych w sprawie tymczasowo przez Skarb Państwa – Sąd Rejonowy w Gdyni.

Lidia Rumel – Czarnowska SSR Joanna Wojnicka-Blicharz Danuta de Tchórzewska

**Sygn. akt IV P – Pm 140/18**

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym przeciwko pozwanej A. W. powódka (...) Sp. z o. o. we W. wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwoty 11.315 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę

bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup>, a także zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według obowiązujących przepisów.

W uzasadnieniu pozwu spółka wskazała, że pozwana w dniu 22 marca 2018 roku rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Przyczynę rozwiązania stanowi ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków w postaci braku reakcji na działania polegające na stosowaniu mobbingu przez bezpośredniego przełożonego - dyrektora oddziału K. L.. Twierdzenia nie znajdują potwierdzenia w rzeczywistości. W spółce nie toleruje się zachowań polegających na mobbingu, a jeśli takie by się pojawiły spółka reagowałaby natychmiast i stanowczo. Pan L. zaprzecza, aby dopuszczał się działań mających znamiona mobbingu. Powódka nie otrzymała żadnych uwag dotyczących niestosownego zachowania dyrektora w stosunku do podwładnych. Przełożony nie krył zadowolenia z osiągniętych wyników przez pozwaną. Przełożony pan L. powziął informacje o stopniowym narastaniu zaległości w wypełnianiu obowiązków przez pozwaną czego wynikiem była rozmowa dyscyplinująca i podpisanie przez pozwaną notatki. Miały tu miejsce działania mające na celu egzekwowanie pracy pracownika przez przełożonego. Pozwana nie wywiązywała się w terminie przeznaczonym na uzupełnienie zaistniałych braków i przesyłania raportów sprzedażowych. U powódki działa Komitet Ryzyka mający na celu analizę ryzyka transakcji oraz zbieranie ewentualnych informacji od osób procesujących zawarcie danej umowy. Na spotkaniu w styczniu 2018 roku pozwana złożyła wyjaśnienia, które zostały zaprotokołowane i przedstawione do podpisu. Pozwana nigdy nie podpisała dokumentu, bo kolejnego dnia nie pojawiła się w pracy, przedkładając zwolnienie co wywołało utratę zaufania do pozwanej.

/pozew k. 3-8/

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ponadto pozwana wniosła pozew wzajemny o zasądzenie od pozwanej wzajemnie (...) sp. z o. o. we W. kwoty 41.315 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że była zatrudniona u powódki od 1 grudnia 2016 roku do dnia 22 marca 2018 roku. W czasie zatrudnienia pozwana osiągała wysokie wyniki w pracy związane z regularnym przekraczaniem założonych planów sprzedażowych. Nowym dyrektorem oddziału w S. od dnia 1 marca 2017 roku został K. L.. Od początku zachowywał się wobec podwładnych w sposób naruszający ich godność osobistą i zasady współzycia społecznego. Dopuszczał się zachowań mobbingujących wobec podwładnych polegających na publicznym poniżaniu i upokarzaniu bez powodu, wyśmiewaniu się z podwładnych, że nie potrafią czytać ze zrozumieniem, kwestionowanie kompetencji, przenoszenie odpowiedzialności za swoje decyzje na podwładnych, obciążanie pracowników odpowiedzialnością za niewykonaną pracę pomimo przyjęcia na siebie jej wykonania, wyznaczania terminów wykonania prac niemożliwych do zrealizowania, kierowanie niezrozumiałych poleceń, kierowanie poleceń wykonania pracy nie objętych obowiązkami pracowniczymi, wydawanie poleceń sprzecznych z regulaminami obowiązującymi u pracodawcy, żądanie wykonania obowiązków pracowniczych w trakcie urlopu wypoczynkowego, ignorowanie pracowników, przerywanie rozmowy, grożenie karami dyscyplinarnymi.

W dniu 19 czerwca 2017 roku u powódki odbyło się spotkanie przełożonego dyrektora oddziału i pracowników podległych K. L.. Na spotkaniu przedstawiono uwagi dotyczące dyrektora oddziału, który zaniedbując obowiązki uniemożliwiał porozumienie się z podległymi pracownikami. Spotkanie nie przyniosło rezultatu, a działania dyrektora nasiliły się co do osoby pozwanej. Nie mogła uzyskać podwyższenia jej planu sprzedażowego co miałoby wpływ na podwyższenie podstawy wynagrodzenia i realne zwiększenie zarobków. A. W. w sierpniu 2017 roku została w obecności innych pracowników poniżona i upokorzona zarzucając jej brak podstawowych umiejętności czytania ze zrozumieniem korespondencji e-mail. Dyrektor chciał zrzucić z siebie odpowiedzialność za udzielenie zgody na preferencyjne warunki finansowania dla klienta. Pozwana została również obarczona próbą odpowiedzialności za nieuzupełnienie dokumentacji pozostawionej po zwolnionym pracowniku S. A.. Na kolejnym spotkaniu pracowników z przełożonymi spółki dyrektor regionalny M. G. (1) oświadczył, że zwolni dyrektora oddziału. Dyrektor pracował

nadal. Dyrektor sieci sprzedaży J. M. zadeklarował, że osobiście porozmawia z pracownikami. Dyrektor K. L. po rozmowie zaczął się kontaktować z pracownikami poza godzinami pracy w porze wieczornej wskazując, że A. W. doprowadziła pogarszających się warunków pracy w oddziale. Nadto próbował odebrać pozwanej część salonów, których była opiekunem proponując je innym pracownikom, a w rezultacie pozbawić osiągnięcia dotychczasowych wysokich wyników sprzedaży. Rozmowa dyscyplinująca przeprowadzona z pozwaną była wynikiem polecenia służbowego K. L., aby umowy zawarte z klientami były trzymane na biurkach. Pozwana zakwestionowała to polecenie jako niezgodne z procedurami dotyczącymi ochrony danych osobowych. Polecenie zostało wycofane przez dyrektora. W styczniu 2018 roku odbyły się dwa spotkania w siedzibie w K., na które została wezwana pozwana. W jej ocenie miały one na celu znalezienie podstawy do zwolnienia pozwanej A. W.. Od 17 stycznia 2018 roku pozwana przebywała na zwolnieniu lekarskim ze względu na stan zdrowia. Działania dyrektora oddziału wobec pozwanej spowodowały poczucie obniżenia przydatności zawodowej, rozstrój zdrowia: bezsenność, stany lękowe, wybuchy agresji, depresja, bóle kręgosłupa.

Na dochodzoną przez pozwaną kwotę wchodzi zadośćuczynienie w wysokości 30.000 złotych oraz kwota 11.315 złotych tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

/odpowiedź na pozew – pozew wzajemny k. 64-76/

W odpowiedzi na pozew wzajemny powódka (...) sp. z o. o. we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że przełożony A. W. podejmował kroki by wspierać pozwaną w realizacji jej planów sprzedażowych przekazując jej do obsługi kolejne salony. Dyrektor oddziału wypowiadał się pochlebnie o pozwanej, pracowników traktował z szacunkiem i chwalił zasłużonych przed całym zespołem. A. W. notorycznie nie sporządzała delegacji służbowych co było obowiązkiem pracownika zawsze gdy udawał się do klienta. Wynik sprzedażowy pozwanej uzasadniał podwyższenie jej planu sprzedaży i wynagrodzenia zasadniczego dopiero od listopada 2017 roku. Jeśli chodzi o uzupełnianie dokumentacji po zwolnionym pracowniku S. A. pozwana sama zadeklarowała pomoc. Ostatecznie nie wywiązała się z zadania i dyrektor K. L. sam uzupełniła braki w dokumentacji. Dyrektor regionu M. G. (1) zaprzeczył, aby deklarował zwolnienie dyrektora oddziału. Polecenie służbowe trzymania dokumentów na biurku dotyczyło czasu w ciągu dnia, podczas obecności w biurze. Spotkania przeprowadzone w siedzibie w K. dotyczyły zarzutów pozwanej co do zarządzania pracą przez K. L.. Podczas spotkania dyrektorów sieci sprzedaży i regionu z pracownikami oddziału w S. tylko dwóch pracowników wypowiadało się negatywnie o K. L. z kilkunastoosobowego zespołu.

/odpowiedź na pozew wzajemny k. 137-147/

Na ocenę pozwanej wpływała realizacja obowiązków, które nie mają odzwierciedlenia w wynikach sprzedażowych. Oprócz samej sprzedaży pomagała w organizacji pracy oddziału, pomagała nowym pracownikom, szkoliła nowo przyjęte osoby, zastępowała osoby nieobecne w pracy, przejęła wyznaczenie dyżurów, brała udział w targach w weekend, za które nie otrzymała wolnego dnia i wynagrodzenia, obowiązki wykonywała również w trakcie urlopu.

/pismo pozwanej – powódki wzajemnej k. 173-176/

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Pozwana A. W. została zatrudniona w spółce powodowej w dniu 1 grudnia 2016 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku młodszy specjalista ds. leasingu na terenie województwa pomorskiego i zachodniopomorskiego, w wymiarze pełnego etatu, z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym brutto 3.000 złotych. Porozumieniem w sprawie zmiany umowy od dnia 1 listopada 2017 roku pozwana została zatrudniona na stanowisku specjalista ds. leasingu na terenie województw: pomorskiego, zachodniopomorskiego, kujawsko-pomorskiego i warmińsko-mazurskiego, z wynagrodzeniem zasadniczym brutto 4.500 złotych.

Pismem z dnia 22 marca 2018 roku A. W. rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Jako przyczynę wskazała ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków poprzez brak reakcji na kierowane przeciwko pozwanej działania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii oraz zastraszaniu przez dyrektora oddziału K. L. co wywołało zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poniżenie i ośmieszanie w oczach innych osób oraz długotrwałe pogorszenie stanu zdrowia. W piśmie pozwana zażądała od pracodawcy kwoty 50.000 złotych tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w związku z akceptowalnym przez pracodawcę mobbingiem oraz kwotę 5.000 złotych tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę wskutek mobbingu zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.

/ **dowód**: akta osobowe pozwanej: umowa o pracę k. 1 cz. B, porozumienie zmieniające k. 8 cz. B, rozwiązanie umowy o pracę k. 1 cz. C, /

Dyrektor oddziału K. L. w dniu 20 grudnia 2017 roku przeprowadził z pozwana rozmowę dyscyplinującą na temat: notorycznego braku raportów sprzedażowych w terminie, pojawianie się na raportach z zaległościami, inwentaryzacja dealerów, podważanie decyzji przełożonego, buntowanie zespołu oraz przekazywanie fałszywych i dyskredytujących przełożonego informacji, brak kontaktu z handlowcem od kluczowego dostawcy i notoryczne opuszczanie terenu pracy bez wypisanej delegacji. Z większością punktów notatki pozwana się nie zgadzała. Pozwana A. W. przyznała, że raporty były wysyłane po terminie, ale nie w wyniku zaniedbania tylko dużej ilości wniosków. Pozwana miała obawy upubliczniania danych sprzedawców na inwentaryzacji dealerów.

/ **dowód** : notatka z rozmowy dyscyplinującej k. 32/

Jednomiesięczne wynagrodzenie za pracę pozwanej – powódki wzajemnej wynosiło 4.500 zł. brutto. Średnie miesięczne wynagrodzenie wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 11.315,10 zł. brutto, 540,87 zł. brutto dziennie.

/ **dowód** : zaświadczenie k. 54, k. 55/

Dyrektor oddziału K. L. zobowiązał e mailem pracowników oddziału w dniu 17 grudnia 2017 roku, aby dokumenty w trakcie godzin pracy i w czasie obecności w biurze były na biurkach pracowników. Po zakończeniu pracy dokumenty miały być schowane do szuflady. W przypadku zaplanowanej nieobecności pracownik miał obowiązek przekazać dokumenty osobie zastępującej.

W odpowiedzi na powyższego e maila pracownik Ł. G. poinformował K. L., że w banku obowiązuje polityka czystych biurka co oznacza, że na biurkach nie powinno być dokumentów z danymi wrażliwymi klientów. Dokumenty nie powinny być także pozostawiane pod nieobecność pracowników na biurkach. Pracownik zakomunikował dyrektorowi, że jego umowy są zamykane w szafie.

Dyrektor Oddziału K. L. w mailem z 19 grudnia 2017 roku poinformował pracowników, że umowy mają być poukładane w kuwetach na biurku. Dyrektor dodał, że co do osób niestosujących się do zaleceń będą wysunięte kroki dyscyplinarne.

/ **dowód** : wiadomości e-mail k. 97-98/

Dyrektor oddziału miał problemy w komunikacji z podległymi pracownikami, przerywał ich zapytania i rozmowy. Pracownicy nie mieli żadnego wsparcia w osobie dyrektora, albowiem ten nie odbierał telefonów, nie odpowiadał na maile, rzadko bywał w biurze. Praca była zadaniowa, obecność nie była ewidencjonowana.

W kwietniu 2017 roku dyrektor pozwanej przekazał pozwanej polecenie słuchania pracownika, który nie był przełożonym powódki. K. L. powiedział pozwanej, że nie będzie tolerował jej wyjazdów do K.. 19 czerwca 2017 roku został wezwany do oddziału dyrektor regionalny, którego poproszono o pomoc z uwagi na brak możliwości porozumienia się przez pracowników z K. L.. Spotkanie miało na celu poinformowanie o stosunkach panujących

w oddziale. W listopadzie 2017 roku miało miejsce kolejne spotkanie na które był wezwany dyrektor regionalny. Pracownicy poinformowali dyrektora, że życzą sobie, aby K. L. został zwolniony. K. L. powiedział, że ma problem z powódką. Pomiędzy dyrektorem oddziału a pracownikami spięcia miały miejsce często. W rozmowach z pozwaną dyrektor był zirytowany, zdenerwowany. A. W. od kwietnia 2018 roku rozpoczęła nową pracę w nowej firmie jako doradca finansowy.

/ **dowód** : zeznania pozwanej A. W., protokół rozprawy z dnia 9.04.2019 r. k. 482-485; w związku z e-protokołem z dnia 17.05.2018 r. k. 132/

Dyrektor K. L. oceniał pozwaną jako jednego ze słabszych pracowników w zakresie realizacji planów sprzedażowych. K. L. ubiegał się o podwyżkę dla pozwanej A. W. w lipcu, wrześniu 2017 roku. Opiekę nad kolejnymi salonami pozwana otrzymała jako wsparcie, po to aby wypracowała sprzedaż. Zdarzały się sytuacje, że pozwanej była zwracana uwaga przy innych osobach. Pozwana na forum publicznym nie wypowiadała się pochlebnie o przełożonym K. L.. K. L. użył w stosunku do pozwanej słów „Aniu czytaj ze zrozumieniem”. K. L. nie poniżał powódki jak i nie izolował jej od innych pracowników. K. L. usłyszał w grudniu 2017 roku na jednym ze spotkań, że pozwana na forum mówiła o dyrektorze oddziału, że „go załatwi”. Od dyrektora K. L. wyszła inicjatywa zwiększenia planu powódce wzajemnej i zabiegał o plan na 600000 złotych. W marcu 2017 roku pozwana była jednym z najslabszych pracowników, albowiem nie osiągała wyników. Dyrektor nie wyznaczał pozwanej obowiązków poza zakres określony w umowie powódki wzajemnej z firmą. W październiku 2017 roku dyrektor oddziału został wezwany przez członka zarządu i dowiedział się, że pracownicy nie wiedzą gdzie jest on oraz iż nie jest wsparciem dla zespołu oddziału. W dniu 24 stycznia 2018 roku powódka wzajemna A. W. przysłała do oddziału i krzyczała, że nie życzy sobie, aby ktokolwiek jeździł do jej dostawcy.

Pracownik mógł ubiegać o podwyżkę kiedy zbliżył się lub przekroczył plan przez co najmniej trzy kolejne miesiące. Pracownik przemieszczając się poza obszar wskazany w umowie o pracę powinien wypisać delegację i poinformować przełożonego.

/dowód: protokół rozprawy z dnia 4.10.2018 r. k. 261 zeznania świadka: K. L. min. od: 00:05:27/

Dyrektorowi regionalnemu M. G. (1) powódka – pozwana wzajemna zwracała uwagę na niepoprawnej kontakty z przełożonym. Zarzutem pozwanej był brak wsparcia dyrektora dla załogi. Zarzutem pozwanej było to, że dyrektor zajmował się również sprzedażą. Spółka powodowa nie widziała pracownika K. P. w roli menagera. Pracownicy powodowej spółki zwracali uwagę, że dyrektor był wymagający, domagał się kulturalnego zachowania, zabezpieczenia dokumentów. W październiku 2017 roku dyrektor K. L. zaprzestał sprzedaży. Dyrektor regionalny M. G. (1) spotkanie z pracownikami w październiku 2017 roku odebrał jako nie potwierdzające zarzutów pozwanej dotyczących braku poświęcania przez K. L. wystarczającego czasu dla pracowników.

/dowód: zeznania świadka M. G. (1) min. od: 02:02:20, e protokół z 4 października 2018 roku/

Pod koniec 2017 roku do dyrektora departamentu sprzedaży w Polsce J. M. dotarły informacje, iż są problemy w oddziale, w którym pracowała powódka. Konflikt miał dotyczyć stosunków pomiędzy częścią pracowników a dyrektorem oddziału i dotyczył stosunków międzyludzkich. Do czasu powołania dyrektora K. L. na stanowisko dyrektora osobą pełniącą obowiązki dyrektora był pracownik K. P.. Został on przywrócony na stanowisko doradcy po zatrudnieniu nowego dyrektora. W oddziale powstała grupa pracowników, którzy forsowali, aby K. P. został dyrektorem. Podczas spotkania J. M. z pracownikami Oddziału w styczniu 2018 roku około 60-70% pracowników wypowiadała się pozytywnie o dyrektorze K. L.. W czasie spotkania z pracownikami 2-3 osób wypowiadało się negatywnie o osobie dyrektora. J. M. pod koniec 2017 roku zgłosił do HR w firmie, iż jest problem pomiędzy powódką wzajemną a K. L.. K. L. w rozmowie z przełożonymi zaprzeczył, aby nie było go w pracy i aby nie pomagał pracownikom.

/dowód: zeznania świadka J. M. min. od: 02:41:09, e protokół karta 262, skrócony 240-241/

Pozwana A. W. czasami niewłaściwie zachowywała w pracy względem współpracowników. W pracy A. W. śmiała się, następnie wyciszała, po czym przeklinała. Jeden z dostawców chciał zrezygnować ze współpracy z pozwaną, albowiem nie odpowiadało mu jej zachowanie.

Dyrektor K. L. kwestionował sposób pracy pracowników. Zachowania dyrektora część pracowników odbierała jako zbędne uwagi co do ubioru, godzin przyścia do pracy, segregacji śmieci. Zdarzały się wieczorne telefony po 20.00 lub e maile kierowane do pracowników w godzinach wieczornych.

/dowód: zeznania świadka R. G. min. od: 03:23:03, e protokół z 4 października 2018 roku, karta 261/

Pracownicy byli traktowani przez K. L. w taki sam sposób. W oddziale była część osób, która bardziej się lubiła i część która mniej się lubiła. Sytuacja napięta w oddziale była głównie pomiędzy powódką wzajemną a dyrektorem.

/dowód: zeznanie świadka A. B. karta 249- 251, e protokół karta 261/

K. L. nie wspierał sprzedawców w pracy. Gdy sprzedawcy zwracali się do niego z problemem, dyrektor mówił, że problem jest winą sprzedawcy i nie pomagał rozwiązać go. K. L. w niemiły sposób zwrócił raz uwagę pracownikowi A. S.. K. L. w czasie kontaktu z pracownikami w tym samym czasie często rozmawiał przez telefon, co było odbierane jako lekceważenie. Współpraca z K. L. jako dyrektorem nie była przyjemna. K. L. „czepiał” się pracowników. M. K. dyrektor oddziału zarzucił, że jest niewłaściwie ubrany, przekazywał mylne informacje. Czasami wskazywał, iż pracownicy mają być u dostawców, a potem zarzucał, że nie ma ich w biurze. Dyrektor Oddziału pisał do M. K. e maile o godzinie 22.15 z pretensjami oraz zarzutami. Gdy pracownik na wiadomość nie odpisał, to dyrektor zarzucał mu powyższe następnego dnia. Dyrektor Oddziału sugerował pracownikom, że kosze na śmieci nie służą wrzucaniu wszystkich resztek, ale jedynie papieru. K. L. zwracał uwagę pracownikowi za brak wykonania wyniku.

/ **dowód** : e-protokół rozprawy z dnia 4.10.2018 r. k. 261 A. S. min. od: 04:06:04; M. K. min. od: 04:49:16/

Brak czasu dla pracowników ze strony dyrektora powodował frustrację w zespole. Na stosunki z przełożonym narzekali A. W. i K. P.. Pozwana w rozmowach telefonicznych do M. G. (2) skarżyła się na dyrektora K. L.. Dyrektor Oddziału K. L. nie wspierał pracowników oddziału zgodnie z ich oczekiwaniami. Pracownicy Oddziału zainicjowali spotkanie z przełożonym K. M. G. celem zwrócenia uwagi na sytuację w Oddziale, w szczególności na to, że dyrektor ich nie wspierał, zajmował się mało istotnymi sprawami. Głównym zarzutem pracowników był brak wsparcia ze strony dyrektora i zajmowanie się przez niego głównie własną sprzedażą. M. G. (1) rozmawiał z K. L. i po tym spotkaniu zachowanie dyrektora oddziału zmieniło się na lepsze na jakiś czas. Dyrektor więcej przebywał w oddziale. Po pewnym czasie zachowanie K. L. ponownie się zmieniło w niekorzystny sposób. Na spotkaniu w czerwcu 2017 roku dyrektor M. G. (1) deklarował pracownikom, że zwolni K. L.. A. W. należała do osób nerwowych, wybuchowych, czasami agresywnych słownie.

/ **dowód** : zeznania świadka M. G. (2), protokół odezwy z dnia 18.12.2018 r. k. 345/

Powodowa spółka zorganizowała spotkanie, w którym uczestniczyła powódka oraz dyrektor ds. personalnych M. J. i K. N.. Takie spotkanie zostało zorganizowane również z udziałem K. L.. Spotkanie było zorganizowane po uzyskaniu informacji o przesłanej notatce do działu kadr przez A. W.. Na spotkaniu pozwana przyznała, że nie wypełnia delegacji, co między innymi zarzucał jej K. L.. Przedstawione przez pozwaną zarzuty w stosunku do K. L. dotyczyły głównie dostępności i wsparcia przełożonego, a nie poniżania czy szykanowania. W czasie spotkania zauważono, że strony konfliktu nie potrafią się porozumieć. Powódka zarzucała, że K. L. nie odpisuje na e maile, że nie jest dostępny, rozmawia przez telefon jak ona coś potrzebuje. Prowadzący spotkanie nie stwierdzili występowania w oddziale istotnych uchybień, jednakże z uwagi na różnice w opisie zdarzeń przez pozwaną i dyrektora oddziału, zarekomendowali, aby J. M. osobiście odwiedził oddział i sprawdził na miejscu zarzuty. Po odwiedzinach J. M. w Oddziale, dyrektorowi do spraw personalnych przekazano informację, że zarzuty A. W. nie znajdują potwierdzenia.

/ **dowód** : zeznania świadka M. J., protokół odezwy z dnia 7.01.2019 r. k. 381-382, transkrypcja karta 390-393/

Wyczuwalne było napięcie między pracownikami, a dyrektorem. Zdarzało się, że uwagi były przekazywane w mało kulturalny sposób. Do pozwanej dyrektor publicznie powiedział, że nie jest jego winą, że A. W. nie umie czytać e-maili. Dyrektor na prośbę o rozliczenie wyjazdu w delegację pozwanej w okolice K. uznał, że nie będzie finansował prywatnych wycieczek pozwanej, kiedy wystąpiła ona o rozliczenie tej delegacji. A. W. udała się do R. w celu podpisania umowy, a na weekend zatrzymała się u rodziny w K.. K. L. zachowywał się w sposób nieuprzejmy i nastawiony negatywnie wobec pracownika M. K.. Zachowania dyrektora utrudniały pracę. K. L. wtrącał uwagi w kontekście transakcji, był czepliwy, zlecał pracę po godzinach w kontekście odpowiadania na maile, wydawał sprzeczne komunikaty, nie potrafił jasno określać swoich oczekiwań jako przełożony. Dyrektor K. L. był zdania, że A. W. jest osobą w zespole, która chce doprowadzić do zwolnienia dyrektora. Cztery osoby pracujące w oddziale zwolniły się w związku z napiętą sytuacją i sposobem traktowania pracowników przez dyrektora oddziału. Warunki panujące w pracy były dyskomfortowe. Po spotkaniu w czerwcu 2017 roku zespołu z M. G. (1) pracownicy mieli wrażenie, że K. L. z uwagi na kierowane w stosunku do niego zarzuty zostanie zwolniony. Z powodu napiętej sytuacji w oddziale A. W. starała się przebywać w pracy najkrócej. W stosunku do pozwanej były kierowane uszczypliwe uwagi związane z brakiem osiągnięcia wyników. K. L. sugerował innym pracownikom, że problem związany jest z pozwaną, a nie dyrektorem. P. D. zwolnił się z pracy z uwagi na sytuację w oddziale. Atmosfera w oddziale była napięta i część pracowników zdecydowała się odejść.

Pracownicy odnosili wrażenie napiętej atmosfery pomiędzy pozwaną a dyrektorem oddziału. K. L. odnosił się do pracowników oddziału w różny sposób. Próbował pokazać im, że on jest najważniejszy, zaś pozostali nie są ważni. Ł. G. czasami czuł się w pracy niepotrzebny. Zachowanie K. L. w stosunku do pozwanej miało wpływ na sposób jej pracy. Obserwowany był brak motywacji do pracy i zdenerwowanie.

Atmosfera w oddziale w 2017/2018 roku była trudna i napięta. Gdy do pracy przyszedł K. L., to wystąpiły problemy z komunikacją. Dyrektor wydawał pracownikom komunikaty sprzeczne ze sobą, informacje przesyłał poza godzinami pracy. Te zachowania dyrektora były kierowane w stosunku do wszystkich pracowników. Pozwana A. W. była na początku dość odporna na zachowania K. L.. K. L. wywoływał u K. P. poczucie krzywdy. Dyrektor egzekwował od tego pracownika zadania, które nie były na niego scedowane. W oddziale dyrektor publicznie dyskredytował kompetencje części pracowników. Pracownicy nie dyskutowali z dyrektorem i nie kwestionowali jego decyzji. Pozwana A. W. wyrażała natomiast swoje zdanie na temat poleceń przełożonego, co prowadziło do konfliktu. Rozmowy K. L. z pracownikami były nacechowane lekceważącym stosunkiem przełożonego. Dyrektor oddziału często odwracał się na krzesło i odbierał telefon w czasie rozmowy z pracownikiem. W czasie spotkania w czerwcu 2017 roku pracowników oddziału z dyrektorem M. G. (1) K. P., Ł. G. odnieśli wrażenie, że M. G. (1) zamierza zwolnić K. L., co nie nastąpiło.

K. L. nie potrafił jasno określić swoich oczekiwań w stosunku do pracownika jako przełożony i nie pomagał w pracy.

/ **dowód** : e-protokół rozprawy z dnia 24.01.2019 r. k. 432 zeznania świadków: P. D. min. od: 00:01:46; Ł. G. min. od: 01:04:46; K. P. min. od: 01:38:53; A. T. min. od: 02:46:52; K. S. min. od: 03:05:38/

W styczniu 2018 roku dział HR powodowej spółki zorganizował spotkania z pozwaną, M. J., J. M. dotyczące zgłoszonych przez pozwaną problemów w relacjach z dyrektorem K. L.. Pozwana w trakcie spotkani zarzuciła, że K. L. w czasie rozmów odbiera telefony, nie wspiera jej w pracy, nakazuje układać w określony sposób na biurku rzeczy. W czasie spotkania A. W. użyła sformułowania, iż oddział chciał, aby dyrektorem był K. P.. K. L. dzwonił do HR powodowej spółki z prośbą o poradę związaną z brakiem możliwości wyegzekwowania od pozwanej wykonania obowiązków służbowych. W czasie spotkania w styczniu 2018 roku obecni na spotkaniu zwrócili pozwanej uwagę na obowiązek wypisywania delegacji służbowych. Dział HR uznał, że zarzuty pozwanej nie stanowią mobbingu.

/ **dowód** : zeznania świadka K. N., protokół odezwy z dnia 28.03.2019 r. k. 471-473/

Konflikty w zespole były spowodowane brakiem współpracy z dyrektorem i brakiem skuteczności w rozwiązywaniu problemów. K. L. okazywał lekceważenie do pracowników. Kazał sprzątać kuchnie pracownikom sprzedaży. Atmosfera w pracy popsuta się, dużo osób odeszło, zespół się rozsyłał. Wcześniej zespół pracowników był zgrany i spójny. W

czerwcu 2017 roku A. P. poprosiła M. G. (1), aby dokonał zmiany stanowiska pracy dyrektorowi, gdyż zespół ma inne oczekiwania co do współpracy od niego.

/ **dowód** : protokół rozprawy z dnia 9.04.2019 r. zeznania świadków: A. P. k. 476-481/

Pozwana zgłosiła się do psychiatrii w związku z problemami w pracy zawodowej. Pierwsza wizyta lekarska miała miejsce 23 stycznia 2018 roku. Wcześniej powódka nie leczyła się psychiatrycznie. Nową pracę powódka rozpoczęła od 1 kwietnia 2018 roku.

/zeznania pozwanej karta 482-484/

Pierwsza wizyta u psychiatrii pozwanej miała miejsce w dniu 23 stycznia 2018 roku. W czasie wizyty lekarz wystawił pozwanej zwolnienie lekarskie na okres do 20 lutego 2018 roku. Następnie podczas wizyty w dniu 20 lutego 2018 roku pozwanej udzielono zwolnienia lekarskiego na okres do 20 marca 2018 roku, a następnie w dniu 20 marca 2018 roku do 28 marca 2018 roku. W czasie wizyty w dniu 20 marca 2018 roku psychiatra P. W. zapisał, że pozwana planuje powrót do pracy i czuje się lepiej.

W dniu 22 grudnia 2017 roku pozwana odbyła wizytę lekarską u lekarza internisty. W czasie wizyty pozwana wskazała, że ma zaburzenia snu, problemy z zaśnięciem i stresy w pracy.

W dniu 1 lutego 2018 roku w czasie leczenia u lekarza psychiatrii P. W. powódka odbyła wizytę lekarską u lekarza psychiatrii E. L.. W rozpoznaniu stwierdzono zaburzenia depresyjne i lękowe mieszane. W czasie wywiadu lekarskiego powódka powołała się na leczenie psychiatryczne z powodu stanów lękowych, wybuchowości. Lekarz stwierdził u powódki osobowość zwartą, nieco zaburzoną emocjonalnie, ze skłonnością do wybuchów złości, wahań nastroju, niekontrolowanych reakcji emocjonalnych, stanów lękowych, zaburzeń snu.

W dniu 26 listopada 2018 roku pozwana skorzystała z konsultacji psychologicznej. W dokumentacji zapisano informację o epizodzie depresyjnym.

/dowód: dokumentacja lekarska k. 296, karta 490, 495/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w toku postępowania – w tym dokumentów znajdujących się w aktach osobowych pozwanej.

Dokumenty znajdujące się w aktach osobowych pozwanego odzwierciedlają przebieg zatrudnienia pozwanej, warunki zatrudnienia, w tym stanowisko pozwanej z chwili rozwiązania stosunku pracy oraz zakres wykonywanych obowiązków. W tym zakresie nie były one kwestionowane przez strony i Sąd uznał je za wiarygodne.

Sąd w ustaleniach stanu faktycznego oparł się na zeznaniach przesłuchiwanym w toku procesu świadków oraz na zeznaniach pozwanej.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania wszystkich świadków przesłuchanych w sprawie. Część świadków bezpośrednio współpracujących z K. L. potwierdziła stanowisko pozwanej A. W., że przełożony miał problemy w komunikowaniu się z pracownikami i wydawał im niejasne polecenia, które powodowały napięcia. Świadkowie potwierdzili, że pozwana miała problemy w porozumieniu się z przełożonym.

Przesłuchani świadkowie, którzy kontrolowali sytuację w oddziale stwierdzili, że są niedomówienia między stronami sporu jednak nie są to problemy wskazujące na istnienie mobbingu w oddziale powódki. Wszyscy świadkowie wskazali, że K. L. był wymagającym przełożonym, przykładającym czasami nadmierną wagę do spraw błażych. Pozwana jak wynika z dokumentów złożonych w sprawie osiągała zadowalające wyniki sprzedażowe jednak nie dopełniała innych wymogów określonych przez przełożonego.



Zeznania świadków przesłuchanych w toku postępowania są wiarygodne, albowiem w ocenie Sądu, nie ma podstaw do uznania, że świadkowie ci mają jakikolwiek interes w zeznawaniu nieprawdy, skoro większość z nich już zakończyła stosunek pracy z powodową spółką. Sąd zauważa także, że zeznania świadków co do istotnych faktów mają charakter powtarzający się i spójny, co czyni je wiarygodnymi.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania pozwanej A. W., w zakresie dotyczącym faktów spójnych z okolicznościami przedstawianymi przez pozostałych pracowników oddziału. Sąd pominął natomiast zeznania pozwanej w części w jakiej dokonywała ona oceny i wartościowania zdarzeń, albowiem ocena faktów pozostaje w kognicji sądu orzekającego.

W pierwszej kolejności Sąd dokona oceny powództwa wzajemnego pozwanej.

W ocenie Sądu, powództwo wzajemne zarówno w kontekście roszczenia wywodzonego z art. 55 par 1<sup>1</sup> kodeksu pracy jak i roszczenia finansowego związanego z mobbingiem nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p., pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (§ 2). Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (§ 3). Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (§ 4).

Z legalnej definicji mobbingu, zawartej w cytowanym art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu - poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika - i ewentualnych skutków działań pracodawcy - rozstrój zdrowia (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz do Kodeksu pracy, Lex 2011). Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, zatem działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSN 2008/21-22/312). Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981). Jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, LEX nr 490339). Dla uznania określonego zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 22 września 2005 r., III APa 60/05, LEX nr 215691).

Jak wskazał Sąd Apelacyjny w wyroku z dnia 27 września 2012 roku wydanym w sprawie III APa 27/11: „Mobbing może się wyrażać również w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniem i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzeniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą lub nie dawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp. Jednak należy podkreślić, że normalne kulturalne egzekwowanie wykonywania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość

służbowa wynika z natury stosunku pracy. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing.”

Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 30 grudnia 2013 roku w sprawie III APa 9/13 wskazał: „Sprawcą mobbingu może być zarówno pracodawca, jak i osoby zarządzające w jego imieniu zakładem pracy, przełożeni pracownika, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie. Ochroną z art. 94( 3) § 2 k.p. objęci są pracownicy, niezależnie od pełnionej funkcji czy zajmowanego stanowiska u pracodawcy. Co istotne w zakresie oceny działań mobbingowych przełożonego względem pracownika istotnym jest ocena zasad funkcjonowania podległości służbowej. Przede wszystkim na uwagę zasługuje fakt, że czynienie użytku z dyrektywnych kompetencji pracodawcy musi następować w sposób szanujący pracowniczą godność (art. 11( 1) k.p.) i respektujący ukształtowane w zakładzie pracy zasady współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.)”

W uzasadnieniu orzeczenia Sądu Apelacyjny w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013 roku wydanego w sprawie III APa 12/13 stwierdził, że „mobbingiem określono zjawisko przemocy i terroru psychicznego w środowisku pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą.”

W doktrynie prawa pracy uznaje się, że mobbing jest prześladowaniem w miejscu pracy polegającym na nękanii osoby, poddawaniu jej terrorowi psychicznego. Warunkiem uznania zachowania danego za mobbing jest jego ciągły / nie rzadziej niż raz na tydzień/ i długotrwały /co najmniej pół roku/ charakter oraz fakt, że dana osoba jest uzależniona od sprawcy w hierarchii służbowej. Zauważa się w piśmiennictwie, że mobbing polega na nieetycznym, powtarzającym się zachowaniu skierowanym do pracownika którego skutkiem jest psychosomatyczne wyniszczenie pracownika.

Jak słusznie zauważył G. J. w opracowaniu „Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu” L. N., W. 2010, typowym zachowaniem mobbingowym jest agresja werbalna związana z używaniem obelżywych słów wobec pracownika, nieuzasadnione kwestionowanie kompetencji zawodowych pracownika oraz straszenie zwolnieniem z pracy. Takie zachowania znajdują pokrycie w formach działań mobbingowych wskazywanych w badaniach socjologicznych, w których podawano, że do takich zachowań zalicza się krytykowanie wykonywania pracy, przerywanie wypowiedzi ograniczenie kontaktu przez poniżające gesty, reagowanie krzykiem, przydzielanie zadań poniżej kompetencji, pozbawienie zadań do wykonania, fałszywe ocenianie.

Przedkładając powyższe rozważania na kanwę ustalonego stanu faktycznego stwierdzić należy, że pozwana A. W. nie doznała w zakładzie pracy działań o charakterze mobbingowym. Przełożony może korzystać z prawa do stosowania kontroli i nadzoru nad wykonaną pracą przez podwładnych. Zachowanie kierownika - bezpośredniego przełożonego pozwanej K. L. było nie zawsze grzeczne, ale nie wykazywało znamion mobbingu.

Powyższe zostało potwierdzone zeznaniami świadków, którzy wskazali, że K. L. miał problemy w prawidłowym komunikowaniu się z zespołem, wydawał sprzeczne polecenia, co rodziło spory i nieдомówienia. Postępowanie dowodowe wykazało, że K. L. wprowadzał atmosferę nerwową w oddziale, nie potrafił współpracować z pracownikami, którzy nie potrafili zrozumieć takiej formy i sposobu zarządzania. Zarówno pracownik K. P. jak i powódka wzajemna czy inni pracownicy narzekali na sposób zarządzania polegający na wydawaniu poleceń poza granicami wynikającymi z obowiązków pracowniczych, czy też pisaniu e maili do pracowników w godzinach wieczornych i oczekiwaniu, że pracownicy odpowiedzą na wiadomości.

Zachowania dyrektora oddziału nie można zaliczyć do działań o podłożu mobbingowym. Postępowanie dowodowe, zeznania świadków wskazują na to, że zachowanie K. L. było takie same w stosunku do całego zespołu. Pozwana A. W., co zauważył K. P. zeznając, była jedną z osób najbardziej odpornych w zespole i dyskutowała z K. L. na temat poleceń wydawanych przez niego. Rozmowy powódki wzajemnej z K. L. z uwagi na ekspresyjny charakter powódki kończyły się czasami konfliktem i kłótnią pomiędzy tymi osobami.

Pozwana poczuła się urażona stwierdzeniem dyrektora oddziału, że nie potrafi czytać ze zrozumieniem e maili, co w sposób oczywisty stanowiło naruszenie norm obowiązujących w zakładzie pracy, albowiem było zarzutem wystosowanym publicznie, jednakże jednorazowe zachowanie przełożonego nie świadczy o istnieniu mobbingu.

Częstokroć rozpoznanie mobbingu w zakładzie pracy może budzić problemy, w szczególności wówczas, gdy pewne zachowania się sprawy są częścią mobbingu, ale w ocenie całościowej nie dają podstaw do jego stwierdzenia. Mobbing jest najszerszym zdarzeniem prawnym, składającym się z wielu zdarzeń. Częścią mobbingu jest naruszenie dóbr osobistych, czci. Problematycznym jest częstokroć rozróżnienie naruszenia dóbr od mobbingu. W kontekście powyższym stwierdzić należy, że głównym kryterium jest liczba naruszeń. Rozróżnia się zachowanie jednorazowe od mobbingu. W przypadku bowiem mobbingu naruszenia dóbr osobistych nie mają charakteru przypadkowego, skoro pracownik jest poddawany długotrwałej presji psychicznej ukierunkowanej na naruszenie godności pracownika.

Zdaniem Sądu, w rozpoznawanym stanie faktycznym stwierdzić należy, że pomiędzy powódką wzajemną a przełożonym nie doszło do zachowań mobbingowych. Z pewnością zaistniała nieumiejętność komunikacji z całym zespołem, stosowanie wymagań wobec całego zespołu niezgodnych z oczekiwaniami i niezrozumiałych w sensie obiektywnym. Zachowanie przełożonego cechowało się arogancją w stosunku do pracowników polegającą na odbieraniu telefonów w czasie rozmów z pracownikami i okazywanie w ten sposób lekceważenia. Taki sposób bycia przełożonego stanowił zachowanie naganne, jednakże nie było ono spersonifikowane na tyle, aby uznać, działanie przełożonego jako takie które ma na celu wywołanie skutku w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej pracownika czy też powodować poniżenie lub izolowanie pracownika.

Przełożony stawiał przed pracownikami wymagania nie jasno określone, co powodowało nieudowodnienia w zespole. Dyrektor oddziału dokonywał oceny pracy pracowników, do czego miał prawo, jednakże pracownicy uznawali oceny przełożonego za błędne.

Wskazać w tym miejscu trzeba, że pracodawca ma prawo do uzasadnionej krytyki i oceny pracy pracownika. Jeżeli celem przełożonego jest realizacja planu, nie można mówić o mobbingu.

Oceniając zgromadzony materiał dowodowy w sprawie, Sąd miał na uwadze wyrok Sądu Najwyższego /wyrok z dnia 09 marca 2011 r. w sprawie II PK 226/10/ że: „nie każdy przypadek lub przypadki ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika - z osobna lub razem uwzględniane mogą być eo ipso uznane za stosowanie mobbingu. I tak nawet nieprawidłowe relacje interpersonalne, polegające - na niekulturalnym nieodpowiadaniu przez przełożonego na powitania skarżącego lub prezentowaniu wobec niego postawy "aroganckiej" obojętności czy niedostrzegania obecności powoda w miejscu pracy, którego przełożony miał traktować "jak powietrze" lub "ignorował" jego aktywność pracowniczą, nie zawsze mogą być kwalifikowane jako zachowania wyczerpujące cechy kwalifikowanego deliktu prawa pracy, jakim jest mobbing pracodawcy, wymagający wykazania długotrwałego i uporczywego nękania lub zastraszania pracownika, wywołującego u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującego lub mającego na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.). Również znane Sądowi i akceptowane jest stanowisko Sądu Apelacyjnego w Gdańsku zawarte w wyroku z dnia 21 stycznia 2013 r. w sprawie III APa 29/12, zgodnie z którym nawet używanie wulgaryzmów i niekulturalna forma krytyki pracownika przez osobę działającą w imieniu pracodawcy nie będzie uznana za mobbing, jeśli wypowiedzi szefa są merytoryczne, odnoszą się do sposobu wykonywania pracy i mieszczą się w prawie do oceny realizowanych zadań. Mobbing w pracy to jest bowiem coś więcej niż tylko zła atmosfera w pracy, okazjonalne niesprawiedliwe traktowanie czy złośliwa plotka.

Wskazać tutaj należy, że właśnie cechą odróżniającą mobbing od innych wydarzeń istniejących w miejscu pracy jest długotrwałość oraz zachowania które według obiektywnej miary mogą być ocenione za wywołujące jeden ze skutków wskazanych w art. 94<sup>3</sup> par 2 kodeksu pracy.

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa

ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, nr 1-2, poz. 12). Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu, względnie że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika (E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy, stan prawny: 1 stycznia 2013 r.).

W tej sprawie, powódka wzajemna nie wykazała, aby zachowania przełożonego składającego się w jej ocenie na mobbing /brak wspierania zespołu, wydawanie sprzecznych poleceń, czy też powodowanie stresogennej atmosfery w pracy/ stanowiły działania mobbingowe, albowiem jako takich nie można ich kwalifikować. Często zdarza się, że pracownicy mylą pojęcie mobbingu ze stresem. Stres jest zjawiskiem nieodłącznie związanym z pracą w sposób naturalny. Nie jest możliwym uniknięcie w pracy obawy przed jej utratą czy też niesprawiedliwymi ocenami przełożonego. Źródłem stresu są też zdarzenia, które nie mogą być kategoryzowane jako mobbing. Stresogennym mechanizmem w pracy częstokroć jest zmiana przełożonego i zmiana sposobu zarządzania zakładem pracy. Pracownikom przyzwyczajonym do danego stylu zarządzania trudno pogodzić się z odmiennym sposobem organizowania pracy przez nowego przełożonego, co częstokroć prowadzi do konfliktów, które nie mogą być kwalifikowane jako mobbing.

Materiał dowodowy sprawy wykazał, że powódka wzajemna, jak i część zespołu oddziału, którego przełożonym był K. L. cierpiała na stres związany z pracą, przejawiający się w trudnościach z zasypianiem czy też wybuchowością. Nie można jednakże z samym powstaniem epizodu depresyjnego czy lęku utożsamiać zjawiska mobbingu, którego przesłanek w tej sprawie Sąd nie znalazł.

Odpowiedzialność pracodawcy na gruncie art. 94<sup>3</sup> par 3 kodeksu pracy powstaje gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia. Rozważanie przesłanki rozstroju zdrowia jest jednak zasadne dopiero wówczas, gdy postępowanie dowodowe wykaże, że zachodzą przesłanki mobbingu. W ocenie Sądu, postępowanie dowodowe tej sprawy nie wykazało, że powódka wzajemna była poddana mobbingowi, a powyższe skutkowało koniecznością oddalenia wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego celem ustalenia istnienia rozstroju zdrowia i jego związku pomiędzy działaniem pozwanej wzajemnie a stanem zdrowia powódki /porównaj wyrok SA w Katowicach z 8 lutego 2018 roku III APa 74/17/. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z 12 czerwca 2018 roku wydanym w sprawie III PK 98/17 nie jest konieczne dokonywanie ustaleń w zakresie wpływu działań mobberów na zdrowie pracownika w sytuacji, gdy ze stanu faktycznego sprawy nie wynikało, aby w ogóle miał miejsce mobbing. W pierwszej kolejności należy bowiem ustalić istnienie mobbingu, aby można było prowadzić postępowanie dowodowe w kierunku ustalenia jego skutków.

Z tych względów Sąd oddalił powództwo wzajemne w zakresie zadośćuczynienia spowodowanego mobbingiem o czym orzekł na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 i 4 KP a contrario w punkcie II wyroku.

Przechodząc do drugiego roszczenia wskazanego w pozwie wzajemnym, a będącego roszczeniem wywodzonym z art. 55 par 1 /1/ kp wywieść należy, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia między innymi z uwagi na dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Zachowanie pracodawcy w kontekście art. 55<sup>1</sup> par 1 kodeksu pracy musi charakteryzować się winą umyślną lub rzącym niedbalstwem, a ponadto musi polegać na uchybieniu podstawowemu obowiązkowi pracodawcy. Niewątpliwym jest to, że do podstawowych obowiązków pracodawcy należy przeciwdziałanie mobbingowi w zakładzie pracy i wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego jest rozumiane jako stosowanie społecznie akceptowalnych norm moralnych, do których stosowania jest zobowiązany pracodawca. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest obowiązkiem podstawowym, odrębnie

uregulowanym w art. 94<sup>3</sup> kodeksu pracy, który jako taki może być odrębną przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co wynika chociażby z art. 94<sup>3</sup>par 4 kodeksu pracy. Ustawodawca wskazał jednocześnie, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić ze wskazaniem przyczyny określonej w paragrafie 2 tego przepisu, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Zasadność przyznania pracownikowi odszkodowania z powodu rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę winna być rozstrzygana w odniesieniu do przyczyn wskazanych w treści rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sąd obowiązany jest rozważyć, czy przyczyny te są zasadne jako wynikające z ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika.

W niniejszej sprawie, powódka wzajemna w złożonym pracodawcy oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazała na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków poprzez brak reakcji na zgłoszone działania mobbingowe kierowane w stosunku do osoby pozwanej przez bezpośredniego przełożonego. Pozwana wzajemna w piśmie z 22 marca 2018 roku wyraźnie zaznaczyła, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest brak reakcji na uporczywe, długotrwałe nękanie i zastraszanie przez K. L., które wywołało u pozwanej wzajemnie zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, spowodowało ośmieszenie i długotrwałe pogorszenie stanu zdrowia. Pozwana wzajemna wskazała, że pracodawca pomimo posiadanej wiedzy o mobbingu stosowanym w zakładzie pracy akceptował ten stan rzeczy. Pozwana napisała w oświadczeniu, że jako pracownik była traktowana z zaprzeczeniem godności, szacunku dla drugiej osoby, pomimo, że sygnalizowała zachowanie nieprawidłowe innym osobom. Pozwana wzajemna podała, że w wyniku tych działań doszło do rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem. W rozwiązaniu umowy o pracę pozwana jednocześnie zażądała od pracodawcy kwoty 50000 złotych zadośćuczynienia za krzywdę żądanego na podstawie art. 94<sup>3</sup>par 3 kodeksu pracy, a zatem na podstawie przepisów dotyczących mobbingu.

Z treści rozwiązania umowy o pracę powódki wzajemnie jak i z treści kreowanego na tej podstawie żądania odszkodowania wynika, że pozwana upatruje działania pracodawcy jako takiego, który nie przestrzegał obowiązkowi przeciwdziałania mobbingowi. Pozwana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę używa zarówno wyraźnego sformułowania o mobbingu stosowanemu przez K. L. wobec niej jak i o braku przeciwdziałaniu przez powódkę mobbingowi.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w tej sprawie nie pozwoliło na ustalenie, że pracodawca – działając przez osobę K. L. kierował w stosunku do pozwanej wzajemnie działania o charakterze mobbingowym i je tolerował. Wręcz przeciwnie, mobbing nie był stosowany, zaś powodowa spółka czyniła nieskuteczne starania, aby konflikt w oddziale zażegnać. Zarzuty skierowane przez powódkę wzajemną w stosunku do powodowej spółki okazały się w tym kontekście nieuzasadnione i zachowania spółki opisane w rozwiązaniu umowy o pracę nie mogły tym samym uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zauważyć należy bowiem, że ferowanie przez pracownika zarzutów dotyczących mobbingu i rozwiązywanie z tego względu umowy o pracę, w sytuacji gdy stan faktyczny nie uprawnia do wyciągania takich wniosków z działania pracodawcy, czyni oczywiście nieuzasadnione żądanie pracownika odszkodowania opartego o przepisy dotyczące natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pomimo, że rozwiązanie takie wywołuje skutki prawne.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, Sąd na podstawie art. 55<sup>1</sup>par 2 kp oraz art. 94<sup>3</sup> par 4 kodeksu pracy stosowane a contrario orzekł jak w punkcie II wyroku, uznając, że przyczynę wskazaną w rozwiązaniu umowy o pracę za nieprawdziwą.

Przechodząc do analizy roszczenia zgłoszonego w pozwie, wskazać należy, że wobec uznania roszczeń powódki wzajemnej za niezasadne, roszczenie pozwanego pracodawcy logicznie powinno być uznane za zasadne. W realiach tej sprawy jednakże, Sąd zastosował w stosunku do roszczenia pracodawcy art. 8 kodeksu pracy, uznając, że dochodzenie

odszkodowania w trybie art. 61<sup>1</sup> kodeksu pracy w tym stanie faktycznym, jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Zgodnie z art. 61<sup>1</sup> KP w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia i nie jest uwarunkowane powstaniem szkody w majątku pracodawcy. Jego przesłanką jest nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP. Zatem wadliwa – tzn. sprzeczna z prawem – czynność prawna pracownika (nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), wywołująca w rezultacie oczekiwany przez niego skutek w postaci ustania stosunku pracy, a stanowiąca dla pracodawcy nieoczekiwaną uciążliwość, jest rekompensowana prawem pracodawcy do odszkodowania z art. 61<sup>1</sup> KP – w aktualnym stanie prawnym odszkodowania zryczałtowanego i niezależnego od powstania po stronie pracodawcy szkody (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05).

Zasadność przyznania pracodawcy odszkodowania winna być rozstrzygana w odniesieniu do przyczyn wskazanych w treści rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sąd obowiązany jest rozważyć, czy przyczyny te są zasadne jako wynikające z ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika.

W niniejszej sprawie, pozwana w złożonym pracodawcy oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazała na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków poprzez brak reakcji na zgłoszone działania mobbingowe kierowane w stosunku do osoby pozwanej przez bezpośredniego przełożonego.

Rozwiązanie umowy o pracę pozwanej w ustalonym stanie faktycznym okazało się być nieuzasadnione.

W przypadku stosowania mobbingu pracownik może za pomocą jednostronnego oświadczenia rozwiązać umowę. Wchodzi w grę zarówno wypowiedzenie umowy przez pracownika, jak i jej rozwiązanie natychmiastowe. Stosowanie mobbingu wobec pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, co uzasadnia rozwiązanie umowy na podstawie art. 55 par. 1<sup>1</sup> k.p. W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 par. 1<sup>1</sup> k.p. pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Niezasadne zarzuty stosowania mobbingu mogą – w określonych okolicznościach faktycznych – stanowić naruszenie dóbr osobistych pracodawcy.

W niniejszej sprawie, rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną z wyraźnym powołaniem się na mobbing i brak przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę stanowił naruszenie prawa przez A. W. i z tego względu pracodawcy mogłoby przysługiwać odszkodowanie.

W ocenie Sądu orzekającego, działanie pracodawcy dochodzącego w ustalonym stanie faktycznym odszkodowania stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego z art. 8 kodeksu pracy. Artykuł 8 kodeksu pracy oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z przysługującego mu prawa przedmiotowego. Posłużenie się tą konstrukcją jest z założenia dopuszczalne jedynie wyjątkowo i musi mieć szczególne uzasadnienie merytoryczne i formalne i być usprawiedliwione w skonkretyzowanych regułach. Ten wyjątkowy przepis może być stosowany jedynie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności sprawy. Uznając zachowanie strony powodowej za nadużycie prawa winno wykazać się, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez normy typowe zachowania są ze względów moralnych nie możliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych okolicznościach zagraża podstawowym wartością społeczną – w tej sprawie wartością wynikającą z prawa pracy.

Zdaniem Sądu, w tej sprawie dochodzenie przez pracodawcę odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem przez pozwaną stosunku pracy nie korzysta z ochrony prawnej pomimo tego, że co do zasady roszczenie powódce przysługuje, albowiem pracodawca pozwalając na zatrudnianie na stanowisku managerskim K. L. pomimo ewidentnie zgłaszanych od czerwca 2017 roku nieadekwatnych zachowań względem załogi oddziału, naruszył obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego /art. 94 pkt 10 kodeksu pracy/.

Immanentną cechą stosunku pracy jest podporządkowanie, które łączy się częstokroć w pracy w zespole. Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych podlegają ostrzejszej ocenie przez przełożonego i w stosunku do nich winno wymagać się więcej.

Osoba na stanowisku kierowniczym powinna posiadać zdolność kooperowania i rozwoju komunikacji ze współpracownikami (zob. wyrok SN z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 14/99). Brak umiejętności niezbędnych do prawidłowego wykonywania obowiązków na stanowisku kierowniczym stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 października 1998 r., I PKN 363/98). Uzasadnioną podstawę wypowiedzenia umowy o pracę osobie na stanowisku kierowniczym stanowi brak umiejętności przywódczych (zob. wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z 9 czerwca 2015 r., VIII Pa 150/14). Piastowanie stanowiska menedżerskiego wiąże się z dużą odpowiedzialnością. Umiejętności przywódcze są kluczowe w przypadku kierowników, którzy koordynują pracę podległej komórki. Zatem, wykazywanie braku zdolności przywódczych, tak bardzo istotnych z punktu widzenia pracodawcy – a co za tym idzie problem z realizacją zadań zespołowych, mogą stanowić podstawę wypowiedzenia umowy osobie na stanowisku kierowniczym. Brak cech czy predyspozycji niezbędnych do zajmowania danego stanowiska są zarzutami, które należy uznać za uzasadnione przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jeśli tylko znajdują one rzeczywiste uzasadnienie w stanie faktycznym.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego Sąd stwierdził, że K. L. nie miał umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy na stanowisku kierownika oddziału w jakim pracowała pozwana. Z zeznań przesłuchanych świadków wynika, że dyrektor oddziału nie potrafił współpracować z pracownikami, nie traktował ich jako zespołu. K. L. nie był w stanie przekazywać w sposób zrozumiały poleceń i oczekiwań w stosunku do pracowników. Dyrektor Oddziału krytykował publicznie wyniki pracowników oraz w sposób lekceważący prowadził z nimi rozmowy częstokroć przerywając celem odebrania telefonu. Dyrektor oddziału mając prawo do wprowadzania własnych standardów postępowania w pracy dotyczących sposobu przechowywania dokumentów czy segregacji śmieci, nie potrafił zakomunikować zmian w sposób umożliwiający zrozumienie pracownikom swojego działania. Świadczenie przyznali, że część z członków zespołu odeszło z pracy z uwagi na atmosferę panującą w oddziale, która nota bene pojawiła się wraz z zatrudnieniem na stanowisku dyrektora K. L.. Przełożeni dyrektora powodowej spółki zdawali sobie sprawę od czerwca 2017 roku, że w oddziale w G./ S. istnieje problem interpersonalny na linii zespołu i dyrektora. Podkreślić należy, że to pracownicy byli inicjatorem spotkania z przełożonym K. L. i ze spotkania wywnioskowali, że przełożony zostanie zmieniony, co jednakże wówczas nie nastąpiło.

Postępowanie przełożonego pozwanej nie uległo poprawie i pomimo skarg załogi dotyczących braku immanentnych cech przełożonego jakimi są umiejętność zarządzania zespołem przejawiająca się w poszanowaniu praw pracownika, kulturze, cierpliwości, K. L. nie został przesunięty na inne stanowisko, które nie wymaga współpracy z zespołem, w szczególności na linii przełożony – podwładny.

W nauce prawa pracy występuje pojęcie maltretowania menedżerskiego, nie będącego mobbingiem, ale opisywanego jako „tyrańskie zachowanie pewnych rządzących charakteropatów, którzy wywierają na swoich pracowników straszącą presję lub stosują wobec nich przemoc, znieważając ich, lżąc i w najmniejszym stopniu nie szanując”. Przy maltretowaniu celem działania jest cała załoga, zaś przy mobbingu zachowania są skierowane wobec konkretnej ofiary. W kontekście tej sprawy, Sąd nie stwierdza działania K. L. jako maltretowania menedżerskiego, ale wskazując na występującą w stosunkach pracy również taką nieprawidłowość, zauważa, że pracodawca w świetle art. 94 pkt 10 kodeksu pracy jest zobowiązany reagować bardzo szybko w razie istnienia uzasadnionej obawy, że osoba zatrudniona na stanowisku menedżerskim postępuje w sposób nieprawidłowy w stosunku do pracowników.

Zachowania przełożonego nie muszą stanowić mobbingu, ale mogą prowadzić do zwiększania poziomu stresu wśród pracowników bądź też wywoływania konfliktów. Obowiązkiem pracodawcy jest ochrona środowiska pracy pracowników również w aspekcie stosunków międzyludzkich.

W niniejszej sprawie, zdaniem Sądu, postępowanie powodowej spółki nie było nakierowane na rozwiązanie problemu występującego w oddziale, co prowadziło do eskalacji konfliktu i stresu wywołującego niepożądane reakcje pracowników.

Brak podjęcia czynności przez stronę powodową w stosunku do dyrektora celem wyeliminowania nieprawidłowych w kontekście zespołowego wymiaru pracy zachowania, prowadził do konieczności uznania, że żądanie przez powódkę odszkodowania w trybie art. 61 kodeksu pracy jest niezgodne z przeznaczeniem tego prawa. Pozwana znalazła się w trudnym środowisku pracy, które z uwagi na stosunki pomiędzy przełożonym a załogą przestało być miejscem, w którym obowiązywały normy obowiązujące w prawie pracy, w szczególności zasada szacunku dla pracownika.

Z tych względów, pomimo iż zarzut pozwanej w rozwiązaniu umowy o pracę został w sposób niezgodny z prawem sformułowany, to okoliczności tej sprawy, w tym sposób zachowania się przełożonego do całego zespołu Oddziału, nie uprawniał do przyznania powodowej spółce odszkodowania, gdyż temu sprzeciwia się norma z art. 8 kodeksu pracy.

W związku z powyższym Sąd, na podstawie art. 61<sup>1</sup> KP a contrario w związku z art. 8 kodeksu pracy oddalić powództwo o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

W punkcie V wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania mediacyjnego na mocy 104<sup>1</sup> k.p.c., obciążając nimi w połowie stronę powodową.

W punkcie IV wyroku, Sąd przeniósł na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni opłatę sądową od pozwu wzajemnego oraz wydatki związane z postępowaniem mediacyjnym, co uczyniono zgodnie z art. 113 par 2 i 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, albowiem powódka wzajemna korzystała z ustawowego zwolnienia od kosztów sądowych.

W punkcie III wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc o kosztach zastępstwa procesowego stron procesu, znosząc je wzajemnie. W niniejszym postępowaniu roszczenia stron były uzależnione od siebie wzajemnie i orzeczenie w przedmiocie roszczeń powódki wzajemnej wpływało na wynik postępowania z powództwa głównego. Wobec zastosowania przez Sąd klauzuli generalnej z art. 8 kodeksu pracy, co doprowadziło do oddalenia wszystkich zgłaszanych w toku postępowania roszczeń, Sąd uznał, że zasadnym jest zniesienie kosztów zastępstwa procesowego, kierując się zasadą słuszności. Zauważyć należy bowiem, że art. 100 kpc nie wymaga arytmetycznego rozdzielenia kosztów procesu, ale stawia słuszność jako zasadnicze kryterium kosztów /porównaj wyrok SN z 21 lutego 2002 roku, I PKN 932/00, OSNP 2004, nr 4, poz, 63/.

SSR Joanna Wojnicka – Blicharz