

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 maja 2023 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi - X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa głównego (...) w Ł. przeciwko E. B. o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz sprawy z powództwa wzajemnego E. B. przeciwko (...) w Ł.:

oddalił powództwo główne;

oddalił powództwo wzajemne;

zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego stron.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Pozwana E. B. ma 28 lat (ur. (...)), posiada wykształcenie wyższe. Ukończyła studia na (...) w Ł. na kierunku dietetyka, uzyskując tytuł magistra. Przed zatrudnieniem w pozwanej spółce pracowała w (...) P. (...) (okres od października 2016 roku do maja 2018 roku) oraz w Salonie (...) (okres od czerwca 2018 roku do sierpnia 2018 roku i od października 2018 roku do stycznia 2021 roku) jako dietetyk.

Przedmiot przeważającej działalności (...) w Ł. stanowi przygotowywanie i dostarczanie żywności dla odbiorców zewnętrznych (katering). Wspólnikami w spółce są M. D. i P. D. pełniący funkcję prokurentów oraz (...) spółka z o.o. Zarząd w spółce jest jednoosobowy. Funkcję prezesa zarządu pełni J. D..

E. B. została zatrudniona w (...) na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 marca 2021 roku do dnia 31 maja 2021 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dietetyka z wynagrodzeniem za pracę 4.828 zł brutto miesięcznie.

Pozwana otrzymała zakres obowiązków na piśmie, zgodnie z którym do jej szczegółowych obowiązków należało m.in. opracowywanie jadłospisów według ustalonych diet specjalistycznych i stawek pieniężnych, znajomość obowiązujących diet przygotowywanych w kuchni zgodnie z jadłospisem, uzyskanie akceptacji opracowanych jadłospisów przez przełożonych, dokonywanie oceny opracowanych jadłospisów pod kątem spełnienia kryteriów norm żywienia i kosztów żywienia przed jego wdrożeniem, opracowanie specjalistycznych indywidualnych diet dla chorych, proponowanie nowych rozwiązań w zakresie planowania jadłospisów i żywienia, współdziałanie z magazynierami w opracowywaniu planu zaopatrzenia magazynu – okresowego i dziennego na podstawie jadłospisu i prognozowanego stanu żywionych, wykonywanie zestawienia dietetycznego (planu produkcji dla kuchni) i dodatków, sporządzenie stanu żywionych – listów przewozowych na poszczególne oddziały, korygowanie na bieżąco ilości zamawianych diet z oddziałów z personelem kuchni, nadzór nad wydawaniem posiłków z kuchni w zakresie zgodności ilości porcji i zapotrzebowanych diet, sprawdzanie cech i masy poszczególnych potraw, niedopuszczenie do wydania posiłków o obniżonych walorach jakościowych i ilościowych; ścisła współpraca z dietetykami szpitalnymi, wykonywanie innych prac zleconych przez przełożonych.

Bezpośrednim przełożonym E. B. na stanowisku dietetyka był kierownik działu dietetyki.

W dniu 1 czerwca 2021 roku strony podpisały umowę o pracę na czas określony od 1 czerwca 2021 roku do 31 maja 2022 roku na dotychczasowych warunkach.

Na mocy porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę zawartego w dniu 1 lipca 2021 roku zmieniono stanowisko pozwanej na stanowisko kierownika działu dietetyki z wynagrodzeniem za pracę 4.828 zł brutto miesięcznie, oraz dodatkiem za pełnienie funkcji kierownika działu dietetyki w wysokości 708 zł brutto. Nowe warunki obowiązywały od 1 lipca 2021 roku.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki, obejmujące wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny wynosiło 5.536 zł.

Początkowo obowiązki pozwanej wiązały się z układaniem diet szpitalnych. Po wprowadzeniu przez pracodawcę linii pudełkowej pozwana objęła obowiązki związane z przygotowywaniem jadłospisów diety pudełkowej, wprowadzaniem ich do systemu. Ponadto przygotowywała dokumentację i weryfikowała raporty zwrotne w kuchni. Początkowo działem pudełkowym zajmowała się sama. Później podlegało jej dwoje dietetyków. Jako kierownik pozwana planowała działania i rozdzielała pracę między pracowników.

Na stanowisko kierownika działu dietetyki bezpośrednim przełożonym pozwanej był prezes zarządu J. D..

Pozwana wykonywała swoje obowiązki na terenie biura.

Pozwana była lubiana przez pracowników. Była kontaktowa, przyjazna, pomocna.

W kwietniu 2021 roku w powodowej spółce został zatrudniony R. B. (1) na stanowisku szefa kuchni. Szefowi kuchni podlegali kucharze.

R. B. (1) dużo przeklina, stosuje wulgaryzmy.

Współpraca między R. B. (1) a innymi współpracownikami układała się ciężko. R. B. (1) nie znosił sprzeciwu. Był agresywny. Jeżeli coś było nie po jego myśli krzyczał, używał wobec pracowników wulgarnych, obraźliwych słów. Brygadzistka K. A., której podlegali pakowacze i osoby krojące, nieraz przez niego płakała.

Pracownicy przychodząc rano do pracy zaczynali od ustalenia w jakim humorze jest R. B. (1).

Pracownicy zgłaszali P. D. i prezesowi zarządu J. D., że R. B. (1) wyzywa i krzyczy na nich. Przełożeni zapewniali, że R. B. (1) poprawi swoje zachowanie. Nie przynosiło to żadnego rezultatu.

O tym, że R. B. (1) krzyczy na pracowników, mając do nich uwagi, prezesowi zarządu zgłaszała także pracownica (o imieniu L.) zatrudniona u pracodawcy na stanowisku dyrektora administracyjnego.

R. B. (1) krzyczał i obraźliwie wypowiadał się o pracownikach także na zebraniach, w których uczestniczył P. D..

W początkowym okresie E. B. ściśle nie współpracowała z R. B. (1) ponieważ jadłospis układała inna osoba – dietetyk świadcząca pracę zdalnie. Pozwana zajmowała się wtedy wyliczeniem porcji i wielkościami. Jeżeli coś się nie zgadzało w jadłospisie R. B. (1) przychodził z uwagami do pozwanej.

Od maja 2021 roku pozwana zajęła się planowaniem diety pudełkowej, wtedy też rozpoczęła się jej ścisła współpraca z R. B. (1).

Na początku współpracy w kwietniu albo maju 2021 roku miała miejsce sytuacja, w której R. B. (1) nakrzyczał na pozwaną, doprowadzając ją do łez. W konsekwencji konieczna była interwencja prezesa zarządu spółki aby załagodzić sytuację. Pozwana zwróciła wówczas uwagę prezesowi na agresywne zachowania R. B. (1). Powódka powiedziała, że nie podoba jej się atmosfera w biurze.

E. B. była nazywana przez pracowników kuchni „panią magister”, „generatorem głupich pomysłów”. Takie określenia wobec pozwanej padały ze strony R. B. (1), ale i pozostałych kucharzy. Określenie „generator głupich pomysłów” zostało wymyślone przez jednego z kucharzy i było powtarzane przez R. B. (1). Pozwana informowała R. B. (1), że ten zwrot jej się nie podoba.

Pozwana czuła się niepewna, było jej smutno, zwroty tego rodzaju godziły w jej poczucie własnej wartości.

Pozwana próbowała się porozumieć z R. B. (1). Starła się wyjść przeciw jego oczekiwaniom, potrzebom, dowiedzieć się czego oczekuje ze współpracy, aby ta przebiegała dobrze.

Pozwana starała się spełniać prośby kierowane ze strony szefa kuchni. Na jego prośby wprowadzała modyfikację w diecie, aby kucharze nie marnowali produktów. Pozwana również wprowadzała zmiany w dietach, gdy szef kuchni uznawał, że on z pewnymi składnikami nie będzie pracował.

R. B. (1) zwracał się do pozwanej mówiąc, że nie interesują go bilanse diety, że będzie wszystko robił po swojemu. Używał przy tym wulgarnego słownictwa, na zasadzie poleceń: „Miałaś to poprawić. Dociera tam coś??”, „Sos kurkowy do poprawy!!! I to teraz...”.

R. B. (1) wprowadzał modyfikacje w przepisach nie uprzedzając o tym pozwanej. Mimo licznych próśb pozwanej, modyfikacje te zdarzały się notorycznie. Te sytuacje były niebezpieczne dla klientów, ponieważ klient mógł mieć uczulenie na dany składnik. Każdy składnik powinien być wyszczególniony na etykiecie, za które odpowiadała pozwana.

Zdarzyło się, że R. B. (1) polecił pozwanej wykonywanie zadań, które nie wchodziły w jej zakres obowiązków. Polecił jej wtedy krojenie papryki w kuchni po tym jak pozwana popełniła błąd w dokumentacji.

Wspólnik w spółce (...) opierał się na ocenie pracowników dokonywanej przez R. B. (1). R. B. (1) wyrażał wobec niego swoje opinie na temat tego czy dany pracownik nadaje się do pracy.

W rozmowach z pozwaną, ale i innymi pracownikami, R. B. (1) dawał odczuć, że miał możliwość decydowania o tym kto zostanie zwolniony.

R. B. (1) używał obraźliwych, wulgarnych określeń względem pozwanej.

R. B. (1) mówił do pozwanej, że jest „niekompetentna”, „głupia”.

R. B. (1) mówił do pozwanej także: „masz coś z głową”, „weź ty się lecz”, „masz dziury w głowie”. Gdy pozwana skierowała do niego prośbę, ignorował ją pokazując obraźliwe gesty.

R. B. (1) wypowiadał się o pozwanej obraźliwie także wobec innych pracowników, mówiąc o niej, że jest „głupia”.

R. B. (1) używał obraźliwych określeń względem współpracowników. Były to określenia typu czarnuch, murzyn. Takim zwrotem określał dietetyczki A. i O.. W jego opinii zwrot ten miał oznaczać pomocnika. Obelżywymi, wulgarnymi zwrotami określał dietetyczkę A., pracownicę L. zatrudnioną u pracodawcy na stanowisku dyrektora administracyjnego, a także klientów pracodawcy (np. M. W.).

Po jednej z awantur, podczas której R. B. (1) nakrzyczał na pozwaną w obecności pracowników biura i kuchni, oboje pracownicy zostali wezwani na rozmowę z prezesem J. D. i jego synem P. D.. Wówczas prezes zapytał o relacje między nimi. Pozwana była przerażona obecnością R. B. (1) w czasie tej rozmowy. Nie była w stanie odpowiadać zgodnie z prawdą, ponieważ bała się jego późniejszej reakcji. Podczas rozmowy pozwana nie odzywała się. R. B. (1) powiedział natomiast, iż dobrze się dogadują.

Po tym spotkaniu pozwana poinformowała prezesa już na osobności, że boi się R. B. (1). Przekazała prezesowi, że pracownik jest agresywny, a współpraca nie układa się. Prezes J. D. odpowiedział pozwanej, że musi się przyzwyczaić. Wiadomość o awanturze dotarła do M. D. – żony prezesa, która skontaktowała się z pozwaną telefonicznie i przekazała jej, że jeśli R. B. (1) będzie na nią krzyczał to ma ją o tym poinformować.

W drugiej połowie sierpnia 2021 roku pozwana korzystała z urlopu wypoczynkowego. Podczas urlopu wypoczynkowego R. B. (1) wysłał pozwanej w aplikacji M. agresywną, wulgarną wiadomość, pełną przekleństw, oskarżając o zmianę receptury. W rezultacie tej zmiany deser nie wyszedł.

Pozwana w trakcie urlopu zdalnie zweryfikowała sprawę i ustaliła, że receptura nie została stworzona przez nią tylko przez innego pracownika - cukiernika zatrudnionego w kuchni.

Pozwana bała się po urlopie wrócić do pracy.

Po tej sytuacji E. B. w dniu 19 sierpnia 2021 roku skierowała wiadomość mailową do M. D.. Swoją wiadomość zaczęła od tego, że miała dawać znać gdyby R. B. (1) znów na nią krzychał. Wskazała, że R. B. (1) wysłał jej wiadomość pełną pretensji i przekleństw, że jakoby rzekomo zmieniła coś w recepturach i przez to danie nie wyjdzie. Poinformowała, że zdalnie zweryfikowała sprawę i upewniła się, że nie wprowadziła do systemu nic błędnie, a zarzuty były bezpodstawne i wulgarnie przedstawione. Ponadto wskazała, iż na co dzień dogaduje się z R. B. (1), jednak zachowanie pracownika jest nieprzewidywalne. Pozwana wyraziła obawę, że jeżeli R. B. (1) dowie się o zgłoszeniu powyższej sytuacji, ich relacja się pogorszy. Zwróciła się z prośbą, o wpłynięcie na pracownika, aby nie reagował nazbyt emocjonalnie zarówno w pracy jak i poza nią.

Pozwana nie otrzymała żadnej odpowiedzi od pracodawcy na powyższe zgłoszenie.

O wysłaniu do pozwanej wiadomości w czasie jej urlopu wypoczynkowego R. B. (1) poinformował P. D.. R. B. (1) nie otrzymał żadnej kary porządkowej za swoje zachowanie.

M. D. w sprawie powódki podejmowała interwencje podczas narad jadłospisowych, na których omawiane były dania i receptury. Na tych naradach uczestniczyła pozwana, R. B. (1) jako szef kuchni i M. D. – odpowiedzialna za zamawianie towarów. Czasami brali również w nich udział P. D. i A. B. – drugi dietetyk. Podczas tych narad R. B. (1) podnosił głos na pozwaną. Wtedy M. D. mówiła: „proszę nie krzyżeć na panią E.". Nie przynosiło to rezultatów.

Po powrocie z pracy pozwana nieraz płakała. Kiedy opowiadała o pracy trzęsły jej się ręce.

Pozwana także podnosiła głos rozmawiając z R. B. (1).

Miała miejsce sytuacja, że pozwana nazwała R. B. (1) obelżywym określeniem. R. B. (1) śmiał się z tego, mówiąc, że jest słaba i powinna się bardziej postarać.

Był okres, że pozwana i R. B. (1) dogadywali się i współpracowali ze sobą. Był to okres lipca i początku sierpnia 2021 roku.

Pozwana nie spotykała się z R. B. (1) poza pracą, poza jednym wyjściem na spotkanie grupy pracowników do pubu w lipcu 2021 roku. Był to okres, w którym pozwana i R. B. (1) w miarę jeszcze się dogadywali.

Pozwaną i R. B. (1) nie łączyły bliższe relacje osobiste.

We wrześniu 2021 roku relacje pozwanej i R. B. (1) uległy pogorszeniu. R. B. (1) albo ignorował pozwaną albo ich rozmowy kończyły się kłótniami.

Od dnia 8 września 2021 roku E. B. została objęta psychoterapią indywidualną w związku z rozpoznaniem F 43.2 - silnej reakcji na stres wywołanej pracą.

Do psychologa pozwana udała się, gdyż zaczęła odczuwać silne bóle w klatce piersiowej, miała bardzo szybkie tętno, zimne poty. Miała uczucie odcięcia od rzeczywistości. Psycholog poinformował pozwaną, że powinna zgłosić się do psychiatry.

Od października 2021 roku E. B. podjęła leczenie w Wojewódzkim Szpitalu (...) w Z. (...).

Wcześniej pozwana nigdy nie leczyła się psychiatrycznie ani u psychologa.

Pierwsze zaświadczenie o niezdolności do pracy zostało E. B. wystawione na okres od dnia 29 września 2021 roku do dnia 12 października 2021 roku z rozpoznaniem F48 – innych zaburzeń nerwicowych przez lekarza POZ (lekarza pierwszego kontaktu). Od dnia 13 października 2021 roku do dnia 4 marca 2022 roku pozwana pozostawała nieprzerwanie niezdolna do pracy z rozpoznaniem F41 – innych zaburzeń lękowych. Zaświadczenia lekarskie zostały wystawione przez psychiatrę.

Z wniosku pracodawcy odbyła się kontrola Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pięciu zaświadczeń o niezdolności do pracy wystawionych pozwanej w sumie na okresy od 29 września 2021 roku do 12 października 2021 roku i od 22 grudnia 2021 roku do 4 marca 2022 roku. Na skutek wniosku pracodawcy pozwana musiała pięciokrotnie stawić się do lekarza orzecznika ZUS w dniach 11 października 2021 roku, 11 stycznia 2022 roku, 2 lutego 2022 roku, 14 lutego 2022 roku i 3 marca 2022 roku. Lekarz orzecznik ZUS za każdym razem kontrolowane zaświadczenie uznał za prawidłowe.

Pozwana próbowała porozumieć się z pracodawcą, aby rozwiązać umowę za porozumieniem stron. Wynikało to z faktu, że nie chciała eskalować konfliktu z pracodawcą. Pracodawca nie odbierał od pozwanej telefonów. Pozwanej w końcu udało się dodzwonić do P. D., który poinformował ją, aby prośbę o rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron wysłała mailem do kadr.

W wiadomości e-mail skierowanej do kadr w dniu 8 lutego 2022 roku E. B. wyraziła prośbę o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z odstąpieniem od okresu wypowiedzenia. Swoją prośbę motywowała tym, że w dalszym ciągu jest w trakcie leczenia, jest niezdolna do pracy.

W dniach 11 lutego 2022 oraz 14 lutego 2022 roku pozwana zwracała się do kadr o udzielenie informacji odnośnie decyzji pracodawcy.

Kadry pracodawcy w wiadomości mailowej z 17 lutego 2022 roku poinformowały pozwaną, iż pracodawca nie akceptuje jej aktualnego zachowania, w tym rozpowszechniania nieprawdziwych i szkalujących spółkę informacji, czy też gróźb wobec spółki, co stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków jako pracownika. Aby jednak zakończyć sprawę pracodawca wniósł o złożenie przez E. B. wypowiedzenia umowy o pracę oraz złożenie wniosku o urlop bezpłatny w okresie wypowiedzenia, który zostanie zaakceptowany przez spółkę.

Po otrzymaniu wiadomości z 17 lutego 2022 roku pozwana udała się po pomoc prawną.

Oświadczeniem datowanym na 24 lutego 2022 roku E. B. rozwiązała z (...) S. spółką z.o.o. w Ł. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy powołując się na art. 55 § 1¹ k.p. i art. 94³ § 1 i 2 k.p.

Jako przyczynę, rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. wskazała ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec niej w postaci naruszenia godności, czci oraz mobbingu skutkującego pojawieniem się rozstroju zdrowia i konieczności leczenia.

Wskazała, że w trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce, stosowane były przeciwko niej zachowania mobbingowe przez jednego z pracowników – R. B. (1) przy pełnej wiedzy i akceptacji tego zachowania przez pracodawcę. W szczególności polegały one na uporczywym i długotrwałym nękanii, co wywołało u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, a co miało na celu osmieszenie i poniżenie powódki. W konsekwencji powyższe zachowania mobbingowe nakierowane na osobę powódki, doprowadziły do znacznego pogorszenia jej zdrowia psychicznego, co spowodowało konieczność rozpoczęcia przez nią leczenia. Wskazała, że o wskazanym zjawisku informowała pracodawcę. Powyższe jednak nie doprowadziło do wszczęcia postępowania antymobbingowego w zakładzie pracy, jak również nie doprowadziło do podjęcia jakichkolwiek innych działań zmierzających do zapobiegnięcia i wyeliminowania tego rodzaju zachowań. Wobec R. B. (1) nie zostały wyciągnięte żadne konsekwencje. W zakładzie pracy Pracodawcy nigdy nie były organizowane programy antymobbingowe, nie zostały wprowadzone regulaminy postępowania, które wprost zakazują pewnej kategorii zachowań między pracownikami, nie były organizowane szkolenia pracownicze,

które miałyby na celu radzenie sobie z tego rodzaju zjawiskiem. Podniosła, iż pracodawca nie udzielił powódce żadnego wsparcia jednocześnie akceptował wszelkie działania mobbingowe, mające miejsce w zakładzie pracy.

Oświadczenie pozwana złożyła drogą pocztową w dniu 25 lutego 2022 roku. Do pracodawcy oświadczenie wpłynęło w dniu 1 marca 2022 roku.

Po rozwiązaniu umowy pozwana zatrudniła się (...) – firmie, w której pracowała przed podjęciem pracy w powodowej spółce. Zatrudnienie nastąpiło z datą 7 albo 8 marca 2022 roku. Propozycję pracy pozwana otrzymała tydzień wcześniej.

Pozwana dobrze się czuje w nowym miejscu pracy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie przywołanych dowodów z dokumentów, zeznań pozwanej E. B. i zgłoszonych przez strony świadków P. K., K. A., Ł. W., K. C. (1) i R. B. (1). Przeprowadzone dowody ze źródeł osobowych Sąd ten ocenił jako wiarygodne, to jest w takim zakresie w jakim pozwana i świadkowie byli zgodni co do okoliczności faktycznych, a ich zeznania korespondowały z treścią złożonych dokumentów, których przeważającą część stanowiły wydruki wiadomości mailowych i z aplikacji M.. Przyczyny dla których Sąd częściowo odmówił wiary zeznaniom świadków zostały przedstawione w dalszej części uzasadnienia.

Sąd I instancji pominął wniosek dowodowy strony powodowej o przesłuchanie w charakterze strony prezesa zarządu pozwanej spółki, wskazując, że w sprawie zostały wyznaczone trzy terminy rozprawy, na które strona powodowa każdorazowo była wzywana do obowiązkowego stawienia pod rygorem pominięcia dowodu z jej przesłuchania i mimo to, nie stawiała się na żaden z wyznaczonych terminów. Brak było po stronie reprezentanta strony powodowej przeszkód, np. zdrowotnych czy innych, do stawienia się na terminie rozprawy, o żadnej z takich przeszkód Sąd nie został powiadomiony, również na dzień zamknięcia rozprawy. Dlatego też Sąd meriti ograniczył dowód z przesłuchania stron do przesłuchania pozwanej mając na uwadze, że w sprawie został zgromadzony materiał dowodowy, który wystarczał do merytorycznego jej rozstrzygnięcia.

Sąd a quo pominął także wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z opinii psychiatry, który miał się wypowiedzieć na temat rozstroju zdrowia psychicznego pozwanej, przyczyn jego powstania i doznanego w związku z tym rozstrojem uszczerbku na zdrowiu, albowiem przedmiotem niniejszego postępowania była ocena zasadności rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jak również zachowania przez pozwaną warunków formalnych do złożenia pracodawcy takiego oświadczenia, nie zaś ocena spełnienia przesłanek dochodzenia przez pozwaną zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Sąd ten uznał, że ocena taka będzie dokonywana w innym postępowaniu toczącym się z powództwa E. B. o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę w związku z powstałym na skutek mobbingu rozstrojem zdrowia. W rezultacie Sąd wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii psychiatry pominął uznając jako za nieistotny dla rozstrzygnięcia i tylko przedłużający postępowanie. Uznał, że zgromadzona dokumentacja, w postaci dokumentacji medycznej, zaświadczeń lekarskich o niezdolności do pracy oraz dokumentacja nadesłana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych powstała w związku z zainicjowanymi przez pracodawcę kontrolami zwolnień lekarskich, była wystarczająca dla rozstrzygnięcia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia uznał, że zarówno powództwo główne jak i powództwo wzajemne podlega oddaleniu jako nieuzasadnione.

W ocenie Sądu I instancji w rozpoznawanej sprawie roszczenia stron (powoda głównego i powoda wzajemnego) wywodzone były z oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jakie złożyła pracodawcy pracownica E. B. - powodowa spółka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością dochodziła od pozwanej na zasadzie art. 61¹ k.p. odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, z kolei pozwana E. B. wniosła o oddalenie powództwa i jednocześnie wystąpiła z powództwem wzajemnym domagając się zasądzenia odszkodowania na zasadzie art. 55 § 1¹ k.p. w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Dalej Sąd meriti wskazał, że zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, 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; w myśl § 2 art. 55 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy; przy czym przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy; rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (§ 2 art. 55 k.p.).

W dalszej części rozważań Sąd a quo podał, że 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 (art. 61¹ k.p.); stosownie do treści art. 61² § 2 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹ k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego nie każdy przypadek naruszenia przez pracodawcę obowiązków kwalifikować będzie się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy uprawniające pracownika do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym; komentowany przepis zezwala pracownikowi na rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jedynie wówczas, gdy pracodawca dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, któremu to naruszeniu można przypisać znamię ciężkości.

Jak zauważył Sąd I instancji katalog obowiązków spoczywających na pracodawcy zawiera art. 94 k.p., ale z całą pewnością nie jest to zamknięty katalog jego podstawowych obowiązków, a poza tym nie wszystkie spośród wymienionych w nim obowiązków można traktować jako podstawę. Przepis ten zawiera jedynie przykładowe wyliczenie obowiązków spoczywających na pracodawcy, czego dowodzi brzmienie przepisu art. 94 k.p. („pracodawca jest obowiązany w szczególności”). W doktrynie najczęściej przyjmuje się, że do kategorii podstawowych obowiązków pracodawcy należy zaliczyć w szczególności te obowiązki, których powinność wypełnienia wynika z podstawowych zasad prawa pracy.

W tym kontekście Sąd meriti uznał, że wymienić można: obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.); obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę w sposób zgodny z obowiązującymi w tym zakresie przepisami (art. 13 k.p.); obowiązek zapewnienia pracownikowi możliwości realizacji prawa do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych (art. 14 k.p.); obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.); obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych (art. 17 k.p.); czy wreszcie wymieniony w art. 94 pkt. 10 k.p. obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego; poza tym, w indywidualnych przypadkach do rangi podstawowych obowiązków pracodawcy aspirować mogą odpowiednie zobowiązania wynikające z treści regulaminu pracy, układów zbiorowych pracy czy też obowiązki, których realizacji pracodawca podjął się w samej umowie o pracę; o podstawowym charakterze konkretnego obowiązku decydować będzie wówczas specyfika danego stosunku pracy.

Zgodnie zaś z jednolitym stanowiskiem judykatury - w ocenie Sądu a quo - przez analogię do podobnego zwrotu zawartego w art. 52 § 1 k.p., użyte w art. 55 § 1¹ k.p., określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy rozumieć jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516, dnia 10 maja 2012 r., II PK

220/11, dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 127 oraz dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08).

Zdaniem Sądu I instancji możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. uzależniona jest zatem od spełnienia przesłanki w postaci ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika; musi to być naruszenie obowiązków podstawowych, zawinione w sposób umyślny lub wynikający z rażącego niedbalstwa; znamię winy zawarte jest bowiem w sformułowaniu o „ciężkim” naruszeniu obowiązków pracodawcy; nie można więc mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r. sygn. I PKN 516/99, Legalis Numer 47739).

Sąd Rejonowy ustalił, że w rozpoznawanej sprawie pozwana E. B. w dniu 1 marca 2022 roku rozwiązała umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec niej jako pracownika; jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę wskazała naruszenie jej godności i czci oraz mobbing skutkujący pojawieniem się rozstroju zdrowia i konieczność leczenia; jako osobę, która miała dopuszczać się wobec niej takich zachowań, przy wiedzy pracodawcy, pozwana wskazała swojego współpracownika R. B. (1).

Sąd meriti uznał, że powodowa spółka swoje żądanie zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę oparła na stwierdzeniu, że to pozwana nieprawidłowo wywiązywała się ze swoich obowiązków, co spotykało się ze skargami pracowników kuchni kierowanymi do pracodawcy; dochodzące do pracodawcy skargi dotyczyły także negatywnego odnoszenia się pozwanej co do innych pracowników, w tym prób przypisania im odpowiedzialności za własne błędy; powodowa spółka zaprzeczyła temu, aby pozwana zgłaszała skargi na R. B. (1) lub innych współpracowników; jako możliwą przyczynę negatywnej postawy pozwanej wobec R. B. (1) pracodawca wskazał próbę nawiązania przez nią bliższej relacji z R. B. (1), która miała zakończyć się niepowodzeniem; powodowa spółka zaprzeczyła także aby jakiegokolwiek niewłaściwe zachowania ze strony R. B. (1), przy wiedzy i akceptacji pracodawcy, miały miejsce; w opinii pracodawcy złożenie przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wynikało jedynie z chęci jak najszybszego rozwiązania przez pozwaną stosunku pracy, po tym jak pracodawca odmówił rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Na wstępie Sąd Rejonowy podniósł, iż na okoliczność relacji panujących między pozwaną a R. B. (1) strona powoda zgłosiła dowód z zeznań dwóch świadków – R. B. (1) i K. C. (1) zatrudnionego na stanowisku kucharza; relacje tych dwoje oczywiście różnią się od relacji samej pozwanej i zgłoszonych przez nią świadków P. K. i K. A..

Sąd a quo wskazał, że świadkowie R. B. (1) i K. C. (1) przedstawili E. B. jako osobę, która okazywała swą wyższość nad nim i pozostałymi zatrudnionymi w kuchni pracownikami; podali, że wybuchała agresją skierowaną do kucharki zarówno słowną jak i wyrażaną w czynach - miała rzucać dokumentami; świadek R. B. (1) zeznał nadto, że pozwana nawet w obecności współnika w spółce (...) okazywała swą złość tak wielką, że „jakby mogła to by mu rozbiła laptopa na głowie”; podał, że pozwana okazywała swą frustrację z zazdrości o inną pracownicę zatrudnioną na stanowisku dietetyka; frustracja i niezadowolenie pozwanej miały wynikać także z tego, że R. B. (1) miał jej okazać brak osobistego zainteresowania jej osobą; przedstawił także pozwaną jako osobę popełniającą liczne błędy w swojej pracy za które odpowiedzialność próbowała przerzucić na niego.

Sąd I instancji uznał, że jeśli chodzi o świadków zgłoszonych przez pozwaną, to P. K. nie była naocznym świadkiem żadnych zdarzeń i sytuacji w miejscu pracy, a jej wiedza opierała się wyłącznie na tym co przekazała jej sama pozwana; żadnej wiedzy na temat stosunków panujących między pozwaną a R. B. (1) nie miał świadek Ł. W. zatrudniony w powodowej spółce na stanowisku dietetyka szpitalnego, natomiast opisał on pozwaną jako osobę bardzo przyjazną, miłą i kontaktową.

W ocenie Sądu Rejonowego większą wagę miały zeznania zgłoszonej przez pozwaną świadek K. A. – zatrudnionej w spółce (...) kilka lat, w tym w latach 2021 – 2022, na stanowisku brygadzysty, która z racji zajmowanego stanowiska

miała kontakt zarówno z pozwaną jak i pracownikami kuchni; relacje tego świadka na temat pozwanej i R. B. (1) są diametralnie odmiennego od tego co wynika z zeznań wyżej wymienionych R. B. i K. C.; K. A. opisała pozwaną jako osobę lubianą wśród pracowników, pomagającą innym, łagodzącą sytuacje konfliktowe, z kolei R. B. (1) opisała jako osobę, z którą praca układała się bardzo ciężko, z zeznań świadka K. A. wynika, że był osobą nie znoszącą sprzeciwu, agresywną słownie, krzyżącą na pracowników i używającą wobec nich obraźliwych słów; świadek potwierdziła, że obraźliwymi zwrotami R. B. (1) zwracał się także do pozwanej; w obraźliwy sposób wypowiadał się o pozwanej także wobec innych pracowników; z zeznań świadka K. A. wynika, że właściciele spółki mieli wiedzę na temat zachowania R. B. (1), było im bowiem zgłaszane, że ich szef kuchni krzyczy na pracowników; pracę w takich warunkach świadek opisała jako bardzo trudną i nieprzewidywalną (jak zeznała: „jemu się zbierało przez parę dni a potem był wybuch”).

Sąd meriti, oceniając zeznania zgłoszonych przez strony świadków nie dał wiary zeznaniom R. B. (1) i K. C. (1) w zakresie w jakim twierdzili, iż pozwana miała okazywać agresywne zachowywania względem R. B. (1) i innych kucharzy; przy ocenie zeznań tych dwojga nie można po pierwsze – zdaniem tego Sądu - pominąć, że R. B. (1) i K. C. (1) znają się od około 10 lat i pozostają w relacjach koleżeńskich; po drugie - ich zeznania nie znalazły potwierdzenia w żadnym innym materiale dowodowym; obydwie strony złożyły wydruki z aplikacji M. z rozmów prowadzonych przez pozwaną i R. B. (1), a w wiadomościach tych widnieje raptem jeden wpis, zresztą dokonany przez samego R. B. (1), z którego wynika, że pozwana miała nazwać go obelżywym określeniem; z wiadomości tej nie wynika jednak aby R. B. (1) był tym określeniem urażony, przeciwnie sprawiał wrażenie rozbawionego (k. 78); poza tym jednym tylko wpisem nie wynika z rozmów prowadzonych między pozwaną a R. B. (1), aby pozwana go obrażała, źle się do odniosła, czy traktowała „z góry”; po trzecie uznaniu zeznań R. B. (1) i K. C. (1) za wiarygodne sprzeciwia się brak jakiegokolwiek reakcji pracodawcy na opisane przez nich niewłaściwe zachowanie pozwanej; jeżeli faktycznie doszłoby do opisywanej przez R. B. (1) sytuacji rażącego zachowania pozwanej wobec niego, której miała się ona dopuścić w obecności M. D. – współnika w spółce i żony prezesa zarządu, to winna być jakaś reakcja ze strony pracodawcy na takie zachowanie pracownika, a jej nie było; twierdzenia świadka należy zatem całkowicie gołosłowne – tym bardziej w sytuacji gdy pozwana im zaprzeczyła, a nie znalazły one potwierdzenia w innym materiale dowodowym (choćby zeznaniach M. D.); pozwana nie została także nigdy ukarana porządkowo, nigdy też nie została z nią przeprowadzona żadna rozmowa dyscyplinująca.

Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom pozwanej, iż dochodziło do agresywnych zachowań R. B. (1) wobec jej osoby przejawiających się tym, że na nią krzyżął, używając przy tym obraźliwych zwrotów i przezwisk; twierdzenia pozwanej znalazły potwierdzenia w zeznaniach świadka K. A., co do których nie było żadnych podstaw aby odmówić im wiarygodności, a także w złożonych do akt wydrukach wiadomości z aplikacji M. - wydruki te dowodzą, że zachowanie R. B. (1) wobec pozwanej było skrajnie niestosowne.

Sąd Rejonowy ustalił, że wbrew twierdzeniom powodowej spółki (przedstawionych w uzasadnieniu pozwu) pozwana zgłaszała pracodawcy niewłaściwe zachowania R. B. (1) wobec jej osoby; ewidentnym tego dowodem jest chociażby wiadomość mailowa jaką w dniu 19 sierpnia 2021 roku pozwana wysłała do M. D. po tym jak w dniu 16 sierpnia 2021 roku R. B. (1) w trakcie urlopu pozwanej przesłał jej pełną pretensji i przekleństw wiadomość przez aplikację M.; swoją wiadomość mailową skierowaną w dniu 19 sierpnia 2021 roku do M. D. pozwana zaczęła od słów „mam delikatną sprawę do omówienia, mianowicie miałam dawać znać gdy Pan R. będzie na mnie znów krzyżać”; pozwana poinformowała o treści wysłanej do niej w trakcie urlopu wiadomości m.in. wskazała, iż nie podoba jej się środowisko pracy gdzie „współpracownik jest agresywny i zastrasza wszystkich wkoło swoją postawą”, wyraziła obawę, że jeżeli R. B. (1) dowie się o zgłoszeniu powyższej sytuacji, ich relacja się pogorszy; zwróciła się także z prośbą o wpłynięcie na pracownika, aby nie reagował tak emocjonalnie.

W ocenie Sądu meriti pozwana nie była jedynym pracownikiem, który zgłaszał pracodawcy swoje zastrzeżenia do zachowania R. B. (1) - zgłaszanie skarg na postawę R. B. (1) (krzyki na pracowników) szefostwu firmy potwierdziła K. A.; fakt zgłaszania skarg na R. B. (1) przez innych pracowników wynika także z wiadomości M. - wynika z nich, że takie same uwagi prezesowi zarządu zgłaszała pracownica zatrudniona na stanowisku dyrektora administracyjnego

(k. 62-63); z zeznań K. A. wynika, że R. B. (1) krzyczał i obraźliwie wypowiadał się o pracownikach także na zebraniach, w których uczestniczył wspólnik w spółce i syn prezesa zarządu P. D..

Sąd a quo ustalił, że podejmowane przez pozwaną próby rozwiązania problemu nie spotkały się z odzewem ze strony pracodawcy - pracodawca w żaden sposób nie próbował wpłynąć na R. B. (1), aby ten poprawił swoje zachowanie względem pozwanej, ale i innych pracowników. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że R. B. (1) nie poniósł żadnych konsekwencji swojego zachowania, przeciwnie zeznania świadka K. A. wskazują, że pracodawca przyzwalał na agresję słowną kierowaną przez szefa kuchni do współpracowników.

Nie znalazły - w ocenie sądu I instancji - potwierdzenia w materiale dowodowym twierdzenia R. B. (1) jakoby to pozwana podejmowała inicjatywę w celu nawiązania z nim relacji romantycznych. Z wiadomości załączonych do akt sprawy można wywnioskować, że relacje współpracowników w pewnym okresie (wynika z nich, że był to lipiec i początek sierpnia 2021 roku) poprawiały się, korespondencja między nimi wskazuje nawet na przymioty flirtu; nie zmienia to jednak faktu, że jest w aktach sprawy jeszcze pozostała korespondencja z innego okresu pokazująca inną niewłaściwą postawę R. B. (1) wobec pozwanej; postępowanie dowodowe nie wykazało także, że kierowane przez pozwaną oskarżenia względem R. B. (1) wynikały z braku zainteresowania jej osobą.

Zdaniem Sądu Rejonowego przypomnieć należy, że w myśl art. 11¹ k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika; przepis ten nie definiuje pojęcia dóbr osobistych; nie czyni tego również art. 23 k.c., który zawiera przykładowy katalog dóbr osobistych; stanowi on, że dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach; jak zaś stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 czerwca 2015 roku, II PK 207/14, dobra osobiste osoby zatrudnionej nie stanowią odrębnej kategorii prawnej, ale są uznawane za dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego. Kodeks pracy w art. 11¹ k.p. nie definiuje bowiem w sposób szczególny dóbr osobistych pracownika ani też nie stanowi o ich odrębności, jednakże nakazuje ich ochronę; definicje doktrynalne pojęcia „dobra osobiste” stworzone na użytek prawa cywilnego odnoszą się więc również do „dóbr osobistych osoby zatrudnionej” (LEX nr 1794313); cześć człowieka, o której mowa w art. 23 k.c., przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (cześć zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (cześć wewnętrzna); naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności; natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (tak A. Szpunar, Ochrona dóbr osobistych, Warszawa 1979, s. 104), a zatem dla stwierdzenia naruszenia godności osobistej nie jest konieczne, aby zarzut sformułowany pod adresem danej osoby był rozpowszechniony, a nawet - by w ogóle dotarł do wiadomości innych osób; natomiast o naruszeniu tzw. czci zewnętrznej (reputacji), która jest oceną jednostki w oczach innych, można mówić dopiero wówczas, gdy dyskredytująca jednostkę wypowiedź dotrze do osób trzecich, zostanie upubliczniona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2005 roku, IV CK 213/05).

Nie ulega, zdaniem Sądu meriti wątpliwości, że obowiązek pracodawcy szanowania dóbr osobistych pracownika obejmuje także zapobieganie i przeciwdziałanie naruszaniu tych dóbr przez podległych mu pracowników - za nich bowiem pracodawca ponosi odpowiedzialność; w związku z tym, jeżeli toleruje złe traktowanie jednych pracowników przez innych, musi się liczyć z odpowiedzialnością odszkodowawczą (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2011 roku, II PK 189/10; a także wyrok Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 11 marca 2020 r. V P 7/19).

W ocenie Sądu a quo wskazać należy, że zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, w tym przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (§ 2 pkt. 6). Z reguły więc sprzeczne z tym obowiązkiem jest wygłaszanie ocen niepocholebnych i dyskwalifikujących innych pracowników pod względem etycznym i zawodowym, kwestionowanie ich kwalifikacji, podważanie autorytetu i urażanie ich godności osobistej, zwłaszcza jeżeli ma charakter ciągły (por. wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z 12

września 1978 roku sygn. I P 786/78, LEX 1732955); nie jest dopuszczalne (jest niezgodne z zasadami współzycia społecznego) wzajemne odnoszenie się do siebie pracowników z użyciem słów obraźliwych, wulgarnych, obelżywych i obscenicznych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 sierpnia 2018 r. I PK 184/17, LEX nr 2541432).

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy - w ocenie Sądu I instancji - ponad wszelką wątpliwość wykazał, że pracownik powodowej spółki (...) podnosił głos na pozwaną E. B., zwracał się do niej obraźliwymi zwrotami; zwrotami takim określał pozwaną także pod jej nieobecność w trakcie rozmów z innymi pracownikami; dawał jej przy tym odczuć, że jest nieudolna i niekompetentna; w wulgarny, obraźliwy sposób kontaktował się z pozwaną w trakcie jej urlopu wypoczynkowego kierując w ten sposób swoje uwagi do jej pracy, a ton w jakim R. B. (1) zwracał się do pozwanej był agresywny i nie do przyjęcia w relacjach między pracownikami; zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wykazał także, że pracodawca był informowany o sposobie w jaki R. B. (1) odnosił się od pozwanej, jednakże nie podjął w związku z tym żadnych działań; nieprawidłowa atmosfera pracy była oczywista także dla przesłuchanego w sprawie świadka K. A., bowiem R. B. (1) w podobny sposób – z krzykiem, obraźliwy – odnosił się także do innych współpracowników.

W tych okolicznościach - zdaniem Sądu Rejonowego - złożenie przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było uzasadnione.

Według sądu meriti nie znajduje uzasadnienia argumentacja strony powodowej, iż powód rozwiązania umowy o pracę został przez pozwaną „wykreowany” po tym jak pracodawca odmówił jej rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Faktem w sprawie ustalonym przez Sąd a quo jest, że pozwana od 29 września 2021 roku nieprzerwanie do 4 marca 2022 roku przebywała na zwolnieniach lekarskich wystawionych z powodu schorzeń psychiatrycznych (zaburzeń nerwicowych, zaburzeń lękowych); zasadność wystawienia zaświadczeń o niezdolności do pracy została potwierdzona w toku kontroli prowadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych; od 8 lutego 2022 roku powódka czyniła starania, aby pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron; podjęta przez pozwaną próba rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron spotkała się z odmową pracodawcy, który zaproponował powódce aby ta wypowiedziała umowę o pracę i na okres wypowiedzenia złożyła wniosek o urlop bezpłatny; rozwiązania takiego nie zaakceptowała pozwana, która nie chciała powrotu do pracy na dotychczasowych warunkach; jak ustalono oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę, datowane na 24 lutego 2022 roku, wpłynęło do pracodawcy w dniu 1 marca 2022 roku, zaś tydzień później (7 lub 8 marca 2022 roku) pozwana podjęła zatrudnienie u innego pracodawcy, od którego propozycję pracy otrzymała tydzień wcześniej.

Według sądu I instancji należy w tym miejscu przypomnieć, że zgodnie z art. 61¹ zd. 1 k.p. pracodawcy przysługuje odszkodowanie w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.; w takim przypadku ustawodawca nie przewidział wobec pracownika sankcji za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie; wskazane w tym przepisie odszkodowanie przysługuje zatem pracodawcy tylko w przypadku jedynej wadliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia; dotyczy to sytuacji, w której to rozwiązanie jest "nieuzasadnione", a więc gdy oświadczenie zostało złożone, mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; dlatego w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest pogląd, że Kodeks pracy nie przewiduje ujemnych skutków za naruszenie przepisów o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę, co może dotyczyć braku formy pisemnej czy podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub jej nieprawidłowego określenia bądź też przekroczenia terminu, w którym pracownik może skorzystać z prawa do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę - art. 55 § 2 k.p. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999 nr 11, poz. 208; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 106; z dnia 18 marca 2015 r., I PK 197/14, OSNP 2017 nr 1, poz. 4); przy czym w wyroku Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 2020 roku III PK 5/19 (opubl. OSNP 2021/1/4) zaznaczono, że w przypadku przekroczenia terminu, o którym mowa w art. 55 § 2 k.p., znaczny wpływ czasu między ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika a rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę może oznaczać brak zasadności tego rozwiązania; Sąd Najwyższy odwołał się w tym zakresie do celu

rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jako instrumentu zmierzającego do niezwłocznego uwolnienia się pracownika z więzi prawnej, w której w sposób ciężki naruszane są jego podstawowe prawa pracownicze; jeśli uchybienia pracodawcy w tym względzie ustały (co może mieć także znaczenie przy ocenie „ciężkości” naruszenia) i pracodawca od tego momentu wywiązuje się ze swoich obowiązków, to zaistniałe w odległej przeszłości (np. na rok przed rozwiązaniem stosunku pracy) uchybienia prawom pracownika nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09); w przywołanym orzeczeniu z 15 stycznia 2020 roku Sąd Najwyższy podkreślił także, że „o zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w omawianym trybie decydują zaistniałe okoliczności faktyczne oraz ich zakwalifikowanie jako ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec danego pracownika bez względu na to, jakimi wadami formalnymi dotknięte jest jego oświadczenie rozwiązujące stosunek pracy; nie ma też znaczenia dążenie (w ten sposób) do zmiany pracodawcy i trudno w takiej sytuacji zakazywać pracownikowi zsynchronizowania daty rozwiązania stosunku pracy z nawiązaniem nowego stosunku pracy. Innymi słowy, wola podjęcia niezwłocznie nowej pracy nie pozbawia pracownika prawa do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą, jeśli ziszczyły się przesłanki z art. 55 § 1¹ k.p.”.

Przenosząc powyższe orzeczenie na grunt rozpoznawanej sprawy należy - zdaniem Sądu Rejonowego - zaistniałe okoliczności faktyczne uzasadniały rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika - uchybienia pracodawcy, który tolerował złe traktowanie jednego pracownika przez innego, ustały tylko dlatego, że pozwana od końca września 2021 roku do momentu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy przebywała na zwolnieniu lekarskim; przywołane wyżej orzeczenia Sądu Najwyższego, które pozwalałyby na uznanie, że znaczny upływ czasu między ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika a rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę może oznaczać brak zasadności tego rozwiązania, zapadły w innych stanach faktycznych niż ten rozpoznawany w niniejszym postępowaniu, a mianowicie takich gdzie mija długi czas od zaistnienia sytuacji naruszenia praw pracowniczych, pracodawca od tego momentu wywiązuje się ze swoich obowiązków, a pracownik po takim czasie składa swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy; o takich sytuacjach Sąd Najwyższy wypowiedział się, że zaistniałe w odległej przeszłości uchybienia prawom pracownika nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę; w świetle przywołanego orzeczenia nie sposób jest także uznać, że pozwana naruszyła art. 55 § 1¹ k.p. rozwiązując stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu rzeczywistego uchybienia przez pracodawcę podstawowym prawom pracownika, nawet jeżeli w tym samym czasie podjęła czynności związane z dążeniem do zatrudnienia u innego pracodawcy.

Z tych wszystkich względów powództwo główne podległo w ocenie Sądu I instancji oddaleniu jako nieuzasadnione.

Przechodząc do roszczenia z powództwa wzajemnego Sąd Rejonowy wskazał, iż podstawę dochodzenia tego roszczenia stanowił powołany wcześniej art 55 § 1¹ k.p.; w myśl § 2 art. 55 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy; przepis art. 52 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio; przywołany art. 52 § 2 k.p. stanowi, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Dokonując oceny przekroczenia terminu z art. 52 § 2 k.p. Sąd meriti, po pierwsze, powinien przesądzić, czy „okoliczności” uzasadniające rozwiązanie umowę o pracę są zachowaniem o charakterze ciągłym lub czynem ciągłym (stanem trwałym), po drugie, w razie odpowiedzi twierdzącej, ma obowiązek określić dzień, w którym pracodawca dowiedział się o wieloskładnikowym (trwałym) procederze w stopniu obiektywnie uprawniającym go do rozwiązania stosunku pracy, po trzecie, w wypadku, gdy pracodawca podjął czynności sprawdzające, a kontekst faktyczny sprawy je uzasadniał, sąd ma obowiązek rozważyć, czy działania zatrudniającego nie odsunęły w czasie rozpoczęcia biegu terminu.

Zdaniem Sądu a quo, wychodząc naprzeciw wskazanym komplikacjom, w orzecznictwie zaakceptowano występowanie zachowania o charakterze ciągłym; składa się ono z jednorodnych składników, polega zaś na wykorzystywaniu tej samej sposobności, w zwartym odcinku czasu; w takim przypadku przyjmuje się, że termin miesięczny może rozpocząć bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego; klasyfikacją tego rodzaju posłużono się w przypadku kilkurazowego samowolnego użycia samochodu służbowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 Nr 21, poz. 631), wielomiesięcznego wykonywania przez pracownika pracy zarobkowej bez zgody pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2016 r., II PK 64/15, LEX nr 2054093); generalizując, jeżeli okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. wystąpiły w kilku kolejnych dniach, to termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od dowiedzenia się przez pracodawcę o ostatniej z tych okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998 Nr 10, poz. 297; z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 236/00, LEX nr 551039; postanowienie z dnia 20 marca 2008 r., II PK 332/07, LEX nr 846575); w wyroku z dnia 20 marca 2019 r. I PK 261/17, OSNP 2020/1/2) Sąd Najwyższy uznał, że usprawiedliwiona nieobecność w pracy nie przerywa biegu miesięcznego terminu na rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z powodu naruszenia podstawowych praw pracowniczych; w uzasadnieniu tego stanowiska wskazano, że przebywanie pracownika na zwolnieniu lekarskim nie powoduje zawieszenia (lub wstrzymania biegu) okresu jednego miesiąca przewidzianego w art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p., tym bardziej że wobec przerwy w świadczeniu pracy przez pracownika stan naruszenia jego podstawowych praw pracowniczych ulega zatrzymaniu, gdyż w tym czasie pracownik nie jest narażony na oddziaływanie szkodliwych warunków pracy.

Zdaniem Sądu I instancji miesięczny termin z art. 55 § 2 k.p. jest terminem zawitym, który nie może ulec przywróceniu - po jego upływie pracownik traci kompetencję do zakończenia umowy bez wypowiedzenia (por. „Kodeks pracy. Komentarz” pod red. prof. dr. hab. Arkadiusza Sobczyka, rok 2023, wydanie 6).

W niniejszej sprawie, zdaniem Sądu a quo, zachowania godzące w powódkę wzajemną miały charakter zachowania ciągłego; E. B. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 25 lutego 2022 roku, zaś od 29 września 2021 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim, które trwało również po złożeniu powyższego oświadczenia; mając na uwadze powyższe, ostatnim dniem, którym mogło dochodzić do wskazanych w oświadczeniu zachowań mogło mieć miejsce w dniu 28 września 2021 roku, gdyż powódka wzajemna, w związku ze zwolnieniem lekarskim, od dnia 29 września 2021 roku była nieobecna w miejscu pracy. Powyższe oznacza, iż E. B. składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, z winy pracodawcy, nie zachowała miesięcznego terminu przewidzianego w art. 55 § 2 k.p.; swoje oświadczenie pozwana powinna była złożyć do upływu jednego miesiąca od zaprzestania pracy z powodu zwolnienia lekarskiego, czyli do 28 października 2021 roku.

Mając powyższe na względzie Sąd I instancji powództwo wzajemne oddalił.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą określoną w art. 100 k.p.c., to jest znosząc je wzajemnie między stronami. Wzajemne zniesienie (stosunkowe rozdzielenie) kosztów procesu nie wymaga dokładnego obliczenia stosunku części uwzględniającej powództwo do części oddalającej pozew, a zasadniczym kryterium rozłożenia ciężaru kosztów procesu jest w takim wypadku poczucie słuszności (postanowienie SN z 14.05.2012 r., II PZ 11/12, LEX nr 1222154.); orzekając na podstawie art. 100 k.p.c. Sąd miał na uwadze, iż obie strony w zakresie wniesionych powództw przegrały.

(...) w Ł. zaskarżyła apelacją powyższy wyrok w części dotyczącej oddalenia powództwa głównego i zniesienia kosztów procesu (pkt 1 i 3 sentencji).

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła:

1. naruszenie art. 61¹ w zw. z art. 55 § 1¹ w zw. z art. 94³ § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy poprzez jego niezastosowanie i pominięcie w rozstrzygnięciu wydanym przez Sąd I instancji skutkujące nierozpoznanie istoty sprawy wobec zaniechania badania prawidłowości i zasadności złożonego przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu

umowy o pracę bez zachowania trybu wypowiedzenia pod kątem spełnienia ustawowych cech mobbingu, którego przesłanki muszą być spełnione łącznie, stosowanego rzekomo w zakładzie pracy powoda, stanowiącego główną przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym bez wypowiedzenia z winy pracodawcy – powoda, o czym świadczy brak jakiegokolwiek wzmianki w tym zakresie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku;

2. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy w postaci art. 233 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego polegającej na dowolnej i niewszechstronnej ocenie dowodów sprzecznej z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego skutkującej błędem w ustaleniach faktycznych co uzasadnia uznanie, że:

- po stronie powodowej była akceptacja na zachowania R. B. (1) i powódka nie podejmowała w związku z tym żadnych działań, w sytuacji, gdy w rzeczywistości ze strony powodowej były podejmowane działania mające na celu zdyscyplinowanie R. B. (1) czego skutkiem była rozmowa z J. D. i jego synem R. D., podczas której był obecny R. B. (1) i pozwana, a kiedy to pozwana wprowadziła w błąd pracodawcę, że sprawa jest już wyjaśniona pomiędzy pracownikami (protokół rozprawy z dnia 11 października 2022 r., fragment 00:44:14-00:46:39), a także to z inicjatywy M. D. pozwana miała informować o każdym przypadku niewłaściwego zachowania R. B. (1), o czym świadczą chociażby słowa pozwanej, że były podejmowane interwencje dyscyplinujące w stosunku do R. B. (1) również ze strony M. D. (protokół rozprawy z dnia 11 października 2022 r. – fragment 00:49:27 – 00:52:37),

- rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką był fakt nawiązania stosunku pracy z poprzednim pracodawcą pozwanej, a pozwana podjęła starania o rozwiązanie umowy o pracę z powodem dopiero po otrzymaniu oferty pracy od poprzedniego pracodawcy, a oświadczenie rozwiązujące umowę o pracę złożyła w przeddzień powrotu do pracy do poprzedniego pracodawcy (protokół rozprawy z dnia 11 października 2022 r. – fragment 01:15:44 – 01:18:58; protokół rozprawy z dnia 24 stycznia 2023 r. – fragment 01:00:07 – 01:08:25),

3. naruszenie art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. mające istotne znaczenie na treść rozstrzygnięcia, poprzez nieustosunkowanie się przez Sąd I instancji w sporządzonym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku w zakresie rzekomych zachowań mobbingowych w stosunku do pozwanej w zakładzie pracy powódki, kluczowych z perspektywy oceny zasadności złożonego przez pozwaną oświadczenia i rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania trybu wypowiedzenia, co doprowadziło do nieprawidłowego uznania, że uzasadnione było rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę z winy pracodawcy – powoda, mimo że zaistniałe w niniejszej sprawie okoliczności faktyczne nie pozwalają na zakwalifikowanie zachowań powoda jako przybierających znamiona mobbingu.

Podnosząc powyższe zarzuty apelująca spółka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez uwzględnienie powództwa głównego złożonego w niniejszej sprawie w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu ustalonych według norm przepisanych, a także zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego, ustalonych według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych – z odsetkami uprawnionymi za opóźnienia liczonymi za czas od dnia uprawomocnienia się postanowienia Sądu II instancji w przedmiocie kosztów postępowania do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jako niezasadna podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy rozpoznający przedmiotowy środek odwoławczy w pełni aprobuje i przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń.

Stosownie do art. 387 § 2¹ k.p.c. w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji:

1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;

2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji.

Dodatkowo także, w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art. 328 § 2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia. (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 roku, I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/, postanowienie Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r. Nr 3, poz. 104; wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 1998 roku, II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999 roku, I PKN 21/98 - OSNAP 2000, Nr 4, poz. 143)

Wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji nie oznacza konieczności osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji, wystarczające jest bowiem odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. (tak: postanowienie Sądu Najwyższego z 1 czerwca 2020 roku, IV CSK 738/19)

Sąd II instancji podziela także prezentowane rozważania prawne i przytoczone przez Sąd Rejonowy na poparcie swojego stanowiska tezy z orzecznictwa.

Ustalenia faktyczne Sądu I instancji stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku zostały w sposób właściwy wywiedzione z materiału dowodowego, który pozostaje ze sobą w logicznym i spójnym związku, przez co sąd odwoławczy przyjął je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia, jednocześnie uznając, że nie zachodzi aktualnie procesowa potrzeba powtarzania ich w całości. Sąd Okręgowy przyjmuje także za własną ocenę prawną, dokonaną przez Sąd Rejonowy. W szczególności uznaje, że Sąd ten dokonał prawidłowej wykładni znajdujących swoje zastosowanie na gruncie niniejszej sprawy przepisów prawa materialnego, jak i przepisów postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego, chybione okazały się podniesione w treści apelacji zarzuty strony powodowej, tak dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego jak i prawa materialnego.

Po pierwsze za nietrafny należy uznać podniesiony przez stronę pozwaną zarzut naruszenia przez sąd I instancji art. 327¹ § 1 k.p.c.

Jak wynika bowiem z tego przepisu, uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Tymczasem w niniejszej sprawie sąd rejonowy w sposób wyczerpujący, w obszernym trzydziestostronnym uzasadnieniu wskazał fakty, na których oparł się ustalając, że w realiach niniejszej sprawy doszło do naruszenia czci i godności pozwanej.

Uzasadnienie wyroku sporządza się po jego wydaniu i choćby z tej przyczyny nie ma wpływu na podjęte rozstrzygnięcie. Przepisy dotyczące koniecznych elementów uzasadnienia same w sobie nie stanowią płaszczyzny prawnej do podważenia podstawy faktycznej i materialnej wyroku, bo za to odpowiadają adekwatne zarzuty materialne i procesowe skargi. (postanowienie Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2022 roku, III PSK 17/22, LEX: 3563243)

Sąd Okręgowy nie dostrzega, by uzasadnienie Sądu Rejonowego zawierało jakiegokolwiek istotne braki, by nie dało się z niego wywieść motywacji, jakimi kierował się ten sąd. Uzasadnienie posiada bowiem zarówno wyczerpujące i dostatecznie jasne wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i dokładne podanie przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, jak wystarczające wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Chybiony jest także zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z treścią tego przepisu sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego, skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania, bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego. (wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 2003 roku, II CK 177/02, niepubl.)

Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne. (postanowienie Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, niepubl. wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 roku, II CKN 817/00)

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004 roku w sprawie II CK 349/2002, to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego. Ponadto powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwany, jeżeli faktów tych nie przyznaje ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007 roku, II CSK 332/07, Legalis: 161110)

Według Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd I instancji ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Zarzuty stawiane zaskarżonemu rozstrzygnięciu sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Strona apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Jednocześnie jednak, w apelacji strona pozwana skutecznie nie wykazała, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo, a ostatecznie wywiedzione przez Sąd wnioski były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez apelanta, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wbrew twierdzeniom strony powodowej, Sąd I instancji wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, odniósł się skrupulatnie do wszystkich dowodów, wskazał, którym dowodom i dlaczego dał wiarę.

Zaskarżone rozstrzygnięcie zawiera zatem w sobie prawidłową ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów w postaci dokumentów i zeznań świadków, którym Sąd dał wiarę, jako korespondujących ze sobą i wzajemnie się uzupełniających.

Sąd meriti w sposób wyjątkowo wyczerpujący, jasny, logiczny i czytelny dał temu wyraz w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, a następnie w pełni prawidłowo uznał na podstawie całokształtu materiału dowodowego, że rozwiązanie stosunku pracy przez pracownicę E. B. z uwagi na ciężkie naruszenie wobec niej podstawowych obowiązków pracodawcy znajdowało swe uzasadnienie, wobec czego wyrażone w pozwie żądanie powódki o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia nie mogło zostać przez Sąd Rejonowy uznane.

W ocenie Sądu Okręgowego, strona skarżąca nie sprostowała zatem wykazaniu za pomocą argumentów jurystycznych wadliwości oceny dokonanej przez Sąd I instancji.

Kwestionowanie przez skarżącego ustalenia dokonanego w sprawie, a sprowadzającego się do twierdzenia, że pracodawca podjął niedostateczne działania by zapobiec zachowaniom mobbingowym, nie wytrzymuje krytyki.

Jak wynika bowiem z prawidłowych ustaleń Sądu meriti mail pozwanej dotyczący niewłaściwego zachowania wobec niej R. B. (1) pozostał bez jakiegokolwiek odpowiedzi, zaś rozmowa zorganizowana przez powodowego pracodawcę, w której pozwana – zgłaszająca wcześniej niewłaściwe zachowanie wobec niej wskazanego współpracownika i obawę przed jego osobą – miała konfrontować się ze sprawcą opisanych zachowań – nie stanowi w żaden sposób działań antymobbingowych.

W realiach niniejszej sprawy trudno zgodzić się z poglądem przedstawionym w apelacji, że skoro przedstawiciel powódki – pracodawcy podejmował próby dyscyplinowania R. B. (1), które miały wymóc na nim właściwe zachowanie, to sprostował obowiązkowi ciążącemu na nim z mocy art. 94³ § 1 k.p.

Nie można także uznać za zasadny zarzut naruszenia przez Sąd I instancji przepisów art. 61¹ w zw. z art. 55 § 1¹ w zw. z art. 94³ § 1 i 2 k.p.

Przede wszystkim wskazać należy, że pozwana rozwiązując umowę o pracę z powodową spółką, jako przyczyny tej decyzji wskazała naruszenie jej czci i godności oraz mobbing stosowany wobec niej przez R. B. (1) za przyzwoleniem pracodawcy.

Wskazać w tym miejscu należy na orzecznictwo powołane przez pozwaną w odpowiedzi na apelację, zgodnie z którym pracownik może wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona.

Przepis art. 94³ § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, zaś § 2 tego artykułu definiuje zjawisko mobbingu jako 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.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, można bowiem rozpatrywać na trzech poziomach: po pierwsze, chodzi o zakaz mobbingu bezpośrednio ze strony pracodawcy (osób podejmujących w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy - art. 3¹ k.p.), po drugie, o obowiązek pracodawcy eliminowania mobbingu w przypadku jego wystąpienia, po trzecie, o obowiązek zapobiegania mobbingowi, czyli stosowania „prewencji antymobbingowej.”

W sprawie niniejszej Sąd nie badał przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy określonej w art. 94³ § 3-4 k.p. Pozwana wystąpiła bowiem z odrębnym powództwem o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu. Badał jedynie w niniejszej sprawie czy wobec E. B. doszło do naruszenia czci i godności oraz czy pozwana w związku z naruszeniem obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy była prześladowana przez pracodawcę (osobę dokonującą w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy), czy też przez innego pracownika.

Odpowiedzialność za działania innych osób wynika z naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Pracodawca odpowiada bowiem nie tylko za krzywdę będącą skutkiem jego własnych działań, ale także za zaniechanie dążenia do wyeliminowania mobbingu (na tym polega obowiązek przeciwdziałania mobbingowi). (wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2020 roku, III PK 194/18, LEX: 3260248)

Jak również wskazuje Sąd Najwyższy: „obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności.” (wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 roku, I PK 35/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 238)

Pracodawca powinien również tak dobierać kadrę zarządzającą i określać jej kompetencje z poszanowaniem zasady zapobiegania mobbingowi, pouczając zatrudniane osoby o konieczności przestrzegania reguł mających przeciwdziałać niepożądanym relacjom międzyludzkim w miejscu pracy i negatywnych skutkach takich zachowań, a nadto ustanowić procedury pozwalające na szybkie ujawnienie i wyeliminowanie przejawów mobbingu. (wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 2023 roku, I PSKP 8/22, OSNP 2023, nr 10, poz. 105)

W realiach niniejszej sprawy trudno zgodzić się z poglądem przedstawionym w apelacji, że skoro przedstawiciel powódki – pracodawcy podejmował próby dyscyplinowania R. B. (1) które miały wymóc na nim właściwe zachowanie, to sprostał obowiązkowi ciężącemu na nim z mocy art. 94³ § 1 k.p.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym z zeznań samego R. B. (1), zrzutów z ekranu z wiadomościami, w których ten kierował do pozwanej wyjątkowo poniżające i wulgarne wypowiedzi, a także z zeznań innych przesłuchanych w sprawie świadków, którzy widzieli lub słyszeli przebieg sytuacji konfliktowych pomiędzy tym pracownikiem a pozwaną, wynika bowiem niewątpliwie, że działania R. B. (1) naruszały cześć i godność E. B., czego przedstawiciele pracodawcy mieli pełną świadomość, a także świadomość bezskuteczności przeprowadzanych przez nich rozmów dyscyplinujących z tym pracownikiem.

Analiza ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd meriti, w szczególności treść kierowanych wobec pozwanej - i to w obecności innych pracowników – daleko niestosownych epitetów, daje także podstawę do stwierdzenia, że zachowanie opisywanego pracownika mogło wywołać u E. B. zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i miało na celu jej poniżenie i ośmieszenie.

Na świadomość po stronie osób decyzyjnych w spółce braku zmian w zachowaniu R. B. (1) było m.in. to, że odnosił się do pozwanej w sposób agresywny także w ich obecności. Działania prewencyjne pracodawcy ograniczyły się do nieprzynoszących w żaden sposób efektów rozmów z R. B. (1), podczas których przedstawiciele pracodawcy mówili, że „ma nie krzyczeć” na pozwaną.

Twierdzeniom strony apelującej przeczy także fakt zgłoszenia przez E. B. ówczesnemu prezesowi zarządu powodowej spółki – (...) tego, że boi się R. B. (1). Pozwana – jak wynika z materiału dowodowego - przekazała prezesowi, że pracownik ten jest agresywny, a współpraca nie układa się, na co prezes J. D. odpowiedział pozwanej, że „musi się przyzwyczać”. Wiadomość o zachowaniu R. B. (1) wobec pozwanej dotarła także do M. D. – żony prezesa, która skontaktowała się z pozwaną telefonicznie i przekazała jej, że jeśli R. B. (1) będzie na nią krzychał to ma ją o tym poinformować. Pomimo jednak informacji ze strony pozwanej ani M. D., ani żadna inna osoba pełniąca kierownicze stanowisko w powodowej spółce nie podjęły żadnych skutecznych działań, które spowodowałyby zakończenie wobec E. B. jej czci i godności.

Zachowanie pracodawcy w zakresie sprostania obowiązkowi przeciwdziałania opisanym niewłaściwym zachowaniom wobec E. B. nie pozwala więc przyjąć, że podejmowali oni jakiegokolwiek działania mające na celu realną poprawę relacji pomiędzy nią a R. B. (1). Przesłanki zwolnienia pracodawcy z odpowiedzialności w tym zakresie nie może stanowić także to, że podobne nieprawidłowe, noszące cechy mobbingu relacje pomiędzy pracownikami są powszechne w branży gastronomicznej.

Argumentem na rzecz nieprawidłowości zaskarżonego orzeczenia nie może być również to, że także pozwanej miało zdarzać się krzychać na pracowników. To, że sama pozwana mogła także odnosić się w sposób niestosowny do współpracowników (innych niż R. B. (1)), nie przesądza jeszcze, że sama nie była ofiarą wyjątkowo niewłaściwych zachowań ze strony pracownika powodowej spółki.

Nie można zgodzić się z poglądem przedstawionym przez pełnomocnika strony powodowej, co do tego, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodką był fakt nawiązania stosunku pracy z innym podmiotem. Strona powodowa podniosła bowiem, że pozwana podjęła starania o rozwiązanie stosunku pracy z powodem dopiero po otrzymaniu oferty pracy u innego pracodawcy, gdyż oświadczenie rozwiązujące umowę o pracę złożyła w przeddzień podjęcia nowej pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że nawet, jeżeli pozwana E. B., przebywając na zwolnieniu lekarskim poczyniła pewne ustalenia z nowym pracodawcą i uzyskała od niego zapewnienie, że po zakończeniu pracy w powodowej spółce znajdzie u niego zatrudnienie, to fakt ten nie pozbawia jej prawa do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. i nie ma znaczenia dla oceny zasadności tej czynności.

Jak bowiem przyjęło się w orzecznictwie wola podjęcia niezwłocznie nowej pracy nie pozbawia pracownika prawa do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą, jeśli ziściły się przesłanki z art. 55 § 1¹ k.p. Nie narusza art. 55 § 1¹ k.p. pracownik, który rozwiązuje stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu rzeczywistego uchybienia przez pracodawcę podstawowym prawom pracownika i w tym samym dniu podejmuje zatrudnienie u innego pracodawcy. (wyrok Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2020 roku, III PK 5/19, OSNP 2021, nr 1, poz. 4)

Akceptacja argumentacji apelującej doprowadziłaby bowiem do tego, że od pracownika rozwiązującego stosunek pracy z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika należałoby wymagać pozostawania bezrobotnym przez pewien czas po dokonaniu rozwiązania umowy, aby wykazać, że rozwiązanie w tym trybie było zasadne. Takie rozumienie woli ustawodawcy wywodzone z art. 55 § 1¹ k.p. byłoby niezgodne z wyrażoną w art. 10 § 3 k.p., jak i art. 65 ust. 5 Konstytucji RP zasadą prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia.

Nie ma też znaczenia dla rozstrzygnięcia podnoszony przez apelującą fakt uprawomocnienia się wyroku, od którego została wniesiona apelacja – w części powództwa wzajemnego. Oddalenie powództwa wzajemnego E. B. wniesionego przeciwko pracodawcy o odszkodowanie dochodzone w związku z omawianym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. nastąpiło li tylko – co wprost wynika z uzasadnienia - z przyczyn formalnych – niezachowania przez powodkę wzajemną miesięcznego terminu od stwierdzenia ciężkiego naruszenia wobec niej obowiązków przez pracodawcę do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy w tym trybie.

Jak wynika z ustaleń i stanowczych rozważań Sądu meriti w tym zakresie – rozwiązanie umowy było uzasadnione. Prawomocność negatywnego rozstrzygnięcia w tej części nie może zatem mieć wpływu na orzeczenie w zakresie zaskarżonym omawianą apelacją.

Reasumując - w ocenie Sądu Okręgowego rzeczywista i uzasadniona okazała się w niniejszej sprawie wskazana przez pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Okoliczność ta wyklucza zatem możliwość uwzględnienia powództwa powodowej spółki, a co za tym idzie – orzeczenie Sądu a quo w tym zakresie jest prawidłowe.

Dlatego też Sąd Okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. oddalił apelację jako niezasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł o na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (tekst jednolity Dz. U. z 2023 r. poz. 1964) uwzględniając wartość przedmiotu zaskarżenia.

SSO Jacek Chrostek SSO Paulina Kuźma SSO Anna Przybylska