

Sygn. akt VI P 402/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2019 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Zofia Pawelczyk-Bik

Ławnicy: Jadwiga Piłatkowska,

Magdalena Kośmicka-Matras

Protokolant: stażysta Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. S. (1)

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, odszkodowanie w związku z mobbingiem, zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

1. oddala powództwo;
2. zasądza od M. S. (1) na rzecz (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., kwotę 2520 zł (dwa tysiące pięćset dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. przejmuje na rachunek Skarbu Państwa koszty postępowania poniesione w toku postępowania tymczasowo przez Skarb Państwa.

Jadwiga Piłatkowska Zofia Pawelczyk-Bik Magdalena Kośmicka-Matras

Sygn. akt VI P 402/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 września 2017 r. (data nadania) powódka M. S. (1) wniosła

o zasądzenie od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 26.571,42 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenie kosztów procesu.

(pozew – k. 1-7)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

(odpowiedź na pozew – k. 33-38)

Pozwem z dnia 4 grudnia 2017 roku powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwot: 2.160,88 zł tytułem odszkodowania w związku z mobbingiem stanowiącym przyczynę rozwiązania umowy o pracę oraz 47.839,12

zł tytułem zadośćuczynienia za doznawaną krzywdę w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym przez mobbing i zasądzenie kosztów procesu.

(pozew – k. 1-8 a.s. VI P 515/17)

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

(odpowiedź na pozew – k. 71 – 77 a.s. VI P 515/17)

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka była zatrudniona w pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. (wcześniej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.) w okresie od dnia 12 maja 2011 r., najpierw na stanowisku specjalisty do spraw obsługi klienta w BOK (Biurze (...)), a od 1 lipca 2016 roku na stanowisku księgowej. Od 12 maja 2011 roku powódka została zatrudniona na czas nieokreślony. Od lipca 2017 roku wynagrodzenie powódki wynosiło 6000 zł brutto. Od 1 stycznia 2017 roku wynagrodzenie za pracę powódki wynosiło 6.200 zł brutto miesięcznie.

Pracodawca poszukiwał osoby na zastępstwo do działu księgowego, w pierwszej kolejności wśród pracowników. Objęcie stanowiska przez powódkę było jej inicjatywą i wynikało z jej prośby.

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.251,28 zł brutto.

(umowa o pracę i porozumienia zmieniające umowę o pracę – k. 10-20; zaświadczenie – k. 46; zeznania świadka M. G. (1) na rozprawie w dniu 28 marca 2018 roku – protokół rozprawy od 01:01:37 do 01:04:22; zeznania powódki M. S. (1) na rozprawie w dniu 13 marca 2019 roku – protokół rozprawy od 00:57:24 do 01:00:22)

W zakresie obowiązków powódki leżało przeszacowanie zobowiązań na koniec każdego miesiąca, dekretacja i kwalifikacja podatkowa WZ, księgowanie faktur marketingowych, przygotowanie przelewów za faktury marketingowe i zakup towarów magazynowych, prowadzenie kasy gotówkowej, księgowanie towarów w drodze, księgowanie delegacji zagranicznych, księgowanie not R., bieżąca korespondencja z dostawcami krajowymi, wystawianie not korygujących, uzupełnianie podpisów i wszelkie wyjaśnienia dot. not marketingowych, aktualizacja dzienników, potwierdzanie sald z dostawcami krajowymi i zagranicznymi, deklaracje VAT UE, analiza kont dostawców, przygotowanie dokumentacji cen transferowych, comiesięczne uzgodnienia sald z dostawcami zagranicznymi, modyfikacja VAT od przekazania, bieżące rozwiązywanie zaistniałych spraw, przygotowanie przelewów do dostawców za towar, przygotowanie przelewów za CIT, przygotowanie raportu (...).

Powódka została zatrudniona na stanowisku księgowej na czas nieobecności A. D.. Powódka przez podjęciem zatrudnienia w pozwanej na stanowisku księgowej nie miała doświadczenia w tym zakresie. Wdrożeniem powódki poprzez wyjaśnienie, jak wykonywać obowiązki, podpowiadanie, korygowanie błędów zajmowała się w pierwszym etapie A. D., a później pomocą i dalszym wdrożeniem E. B. - współpracownik równy szczeblem. Pracę powódki nadzorowała przełożona M. G. (1). A. D. wdrażała powódkę w obowiązki około 7 tygodni, to była pomoc bieżąca, w tym czasie A. D. przebywała na urlopie i zwolnieniu lekarskim. Później pani D. z domu sprawdzała księgowanie pani S..

Powódka powoli wdrażała się w obowiązki księgowej mimo pomocy innych pracowników pozwanej. E. B. skarżyła się do przełożonych, w tym do R. K., na to, że ma trudności z przekazywaniem wiedzy powódce, ponieważ ta nie wdraża się w sposób dostatecznie szybki i prawidłowy, nie słucha tego, co jej mówi.

(zakres zadań – k. 47; zeznania świadka A. D. na rozprawie w dniu 28 marca 2018 roku – protokół rozprawy od 01:27:01 do 01:29:51 oraz od 01:32:34 do 01:33:23; zeznania świadka E. B. na rozprawie w dniu 8 sierpnia 2018 roku – protokół rozprawy od 00:11:39 do 00:16:55, od 00:40:51 do 00:43:35; zeznania świadka R. K. na rozprawie w dniu 5 grudnia 2018 roku – protokół rozprawy od 01:10:27 do 01:15:02)

Powódka nie wywiązywała się ze swoich obowiązków w sposób spełniający oczekiwania pracodawcy. Powódka popełniała wiele błędów, które powodowały konieczność poprawy przez m.in. E. B., A. D. i M. G. (1). Wymiana zastrzeżeń i uwag oraz wskazywanie niewykonanych zadań odbywało się m.in. poprzez wymianę służbowej korespondencji e-mail. Zanim powódka wykonała określone zadanie wielokrotnie potrzebowała pomocy innych pracowników, porady. Zadania jej powierzone realizowała z opóźnieniem m.in. z opóźnieniem opłacała faktury za towary. Zdarzały się sytuacje, że powódka przychodziła do pracy spóźniona około lub po godzinie 10:00 i wychodziła przed godziną 16:00. Zdarzało się, że powódka wychodziła wcześniej lub później przychodziła za zgodą przełożonej. W trakcie pracy były sytuacje, że powódka poświęcała na przerwę obiadową około 1 godziny, co nie było normą wśród innych pracowników pozwanej. Powódka opóźniła złożenie dokumentów dotyczących cen transferowych (nie wydrukowała, nie skopiowała i nie uporządkowała dokumentacji). Zlecenie wykonania tego zadania otrzymała od M. G. (1).

Powódka była upominana przez m.in. R. K. odnośnie tego, że powinna poprawić jakość pracy, konsultować więcej rzeczy, aby nie robić błędów, pojawiać się punktualnie w pracy, nie spóźniać się, nie wychodzić znacznie przed godziną 16:00 oraz aby nie była konfliktowa w stosunku do innych pracowników.

Praca powódki nie ulegała poprawie mimo tego, że powódka była upominana.

(wiadomości e-mail – k. 69; wiadomości e-mail – k.72-88; zeznania świadka M. G. (1) na rozprawie w dniu 28 marca 2018 roku – protokół rozprawy od 00:36:52 do 00:38:10; zeznania świadka M. G. (1) na rozprawie w dniu 28 marca 2018 roku – protokół rozprawy od 01:10:16 do 01:12:12; zeznania świadka R. K. na rozprawie w dniu 5 grudnia 2018 roku – protokół rozprawy od 01:15:02 do 01:17:36; wiadomość e-mail – k. 55--66 a.s. VI P 515/17; zeznania członka zarządu pozwanej A. O. na rozprawie w dniu 12 grudnia 2019 roku – protokół rozprawy od 00:30:43 do 00:32:40)

Powódka pracowała w pokoju działu księgowego m.in. z E. B., K. B.. Powódka i E. B. zwracały się do siebie wzajemnie o pomoc, odbywało się to w sposób uprzejmy. Powódka zwracała się do E. B. zdrobniałą formą „E., E., E.”. E. B. zwracała się do powódki (...). Zdarzały się sytuacje, że powódka na prośby E. B. o pomoc lub wykonanie zadania nie reagowała, udając, że nie widzi lub nie słyszy. Powódka i E. B. były ze sobą skonfliktowane, co było wiadome innym pracownikom pozwanej. Przyczyną wzajemnego konfliktu był brak porozumienia na tle zawodowym oraz różnica charakterów. Powódka w przypadku niewłaściwego zachowania w danej sytuacji potrafiła później odpowiadać również niewłaściwym zachowaniem w formie zrewanżowania się drugiej stronie.

O braku porozumienia między powódką i E. B. wiedziała przełożona M. G. (1), która podjęła rozmowy z każdą z nich. Także R. K. jako przełożony obu pracownic przeprowadzał z nimi rozmowy, w których prosił, aby były dla siebie nawzajem miłe.

Przełożona M. G. (1) przeprowadziła dwie rozmowy z powódką i E. B.. Pierwsza rozmowa miała miejsce na jesieni, w listopadzie 2017r.. Powódka mówiła, że nie chciałaby aby E. B. ją uczyła, dlatego, że nie podoba jej się sposób w jaki ona to robi. Powódka miesiąc wcześniej mówiła, że jest zachwycona tym, że E. B. ją uczy. M. G. (1) przeprowadziła konfrontację informacji uzyskanych od M. S. (1) i E. B. – wersję E. B. potwierdziła K. B.. Konflikt między M. S. (1) a E. B. miał źródło w realizacji obowiązków pracowniczych, M. S. (1) ich nie wykonywała, nie dokonywała poprawek, o które prosiła E. B.. Podczas rozmowy z M. G. (1) E. B. rozplakała się i powiedziała, że M. S. (1) źle ją traktuje, co polegało na niewybrednych żartach.

Powódka mówiła wtedy przełożonej że „nie wytrzyma z nią i dalej nie da rady”. Również E. B. zgłaszała skargi na powódkę, że nie zachowuje się wobec niej odpowiednio, nie reaguje na jej prośby, wyraża się w sposób nieodpowiedni, a także nie chce poprawiać tego, o co poprosiła ją E. B.. Powódka skarżyła się na bardzo władczy ton, w którym E. B. wypowiadała się w stosunku do niej, a E. B. na to, że powódka jest dla niej niemiła i że współpraca z nią jest trudna. Zdarzały się sytuacje, że E. B. płakała w pracy.

Powódka była osobą raczej miłą i lubianą przez współpracowników. Kiedy przyszła do siedziby pracodawcy po długotrwałym zwolnieniu była mile witana przez innych pracowników (np. K. S. i innego pracownika - nagranie przy recepcji załączone przez powódkę). Powódka nie była zastraszana ani izolowana od innych pracowników. Pracownicy nie widzieli, żeby powódka płakała w pracy.

E. B. w przeciwieństwie do powódki w pozwanej spółce była oceniana jako dobry i rzetelny pracownik, oceniano wysoko jej kompetencje merytoryczne.

Zdarzyło się, że E. B. w kuchni, z której korzystali wszyscy pracownicy narzekała, że nie może się dogadać z powódką, wygłaszała nieprzychylnie opinie o powódce.

(zeznania świadka K. B. na rozprawie w dniu 28 marca 2018 roku – protokół rozprawy od 00:26:54 do 00:29:19; zeznania świadka M. G. (1) na rozprawie w dniu 28 marca 2018 roku – protokół rozprawy od 00:46:41 do 00:53:21, od 00:58:46 do 00:59:20, od 01:04:59 do 01:06:57; zeznania świadka K. S. na rozprawie w dniu 28 marca 2018 roku – protokół rozprawy od 01:40:49 do 01:41:14; zeznania świadka A. G. na rozprawie w dniu 5 grudnia 2018 roku – protokół rozprawy od 00:37:48 do 00:49:05; zeznania świadka R. K. na rozprawie w dniu 5 grudnia 2018 roku – protokół rozprawy od 01:17:36 do 01:28:09, od 01:48:47 do 01:55:17, od 01:58:31 do 02:05:42; zeznania świadka T. N. na rozprawie z dnia 5 grudnia 2018 roku – protokół rozprawy od 02:13:26 do 02:18:16)

Powódka w dniu 2 czerwca 2016 roku wystąpiła do pracodawcy o zgodę na zapisanie się na kurs rachunkowości. Pozwana wyraziła zgodę na zapisanie się przez powódką na kurs rachunkowości.

Pozwana przekazała środki pieniężne w kwocie 1.910 zł brutto celem opłacenia weekendowego kursu księgowości, na który powódka miała uczęszczać. Powódka nie przedstawiła potwierdzenia zdania egzaminu ani certyfikatu księgowego z potwierdzeniem posiadania kwalifikacji zawodowych. Powódka poinformowała M. G. (1), że z uwagi na obronę pracy magisterskiej z psychologii nie jest w stanie podejść do egzaminu na księgową. Powódka nie przystąpiła do końcowego egzaminu.

(wiadomości e-mail – k. 54-55v; faktura VAT (...) – k. 49-50; zeznania świadka M. G. (1) na rozprawie w dniu 28 marca 2018 roku – protokół rozprawy od 01:12:12 do 01:14:39; zeznania świadka I. W. na rozprawie w dniu 5 grudnia 2018 roku – protokół rozprawy od 00:28:28 do 00:29:28)

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 17 lutego 2017 roku do 13 sierpnia 2017 roku na podstawie zwolnień lekarskich wystawionych przez neurologa oraz psychiatrę.

(okoliczności niesporne, nadto zwolnienie lekarskie (...) a.o. powódki)

Powódka jest osobą niepełnosprawną o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności o symbolu przyczyny niepełnosprawności 03-L na stałe. W porozumieniu z pracodawcą pracowała 8 godzin dziennie 40 godzin tygodniowo, nie korzystając ze zmniejszonego dopuszczalnego czasu pracy.

(okoliczności bezsporne, a nadto orzeczenie o stopniu niepełnosprawności – a.o. powódki)

W dniu 16 sierpnia 2017 r. na godzinę 8.00 zostało umówione spotkanie powódki z pracodawcą. W dniu 16 sierpnia 2017 r. po przyjeździe do pozwanego tuż przed godziną 8.00, powódka złożyła na recepcji oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Potwierdzenia odbioru dokonała K. S.. Jednocześnie o godz. 7:57 wysłała wypowiedzenie umowy o pracę z telefonu komórkowego na e-maila służbowego do A. S. (1), M. G. (1) oraz do Dyrektora Finansowego - R. K..

Powódka w piśmie podała, że rozwiązuje mowę o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 KP. w zw. z art. 94³ KP z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego trzy miesiące. Jako przyczynę podała działania mobbingowe polegające na działaniach oraz zachowaniu E. B. skierowanych przeciwko niej polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu, które to zachowania wywołały u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,

miało na celu poniżenie i ośmieszenie oraz odizolowanie, a w konsekwencji wyeliminowanie z zespołu pracowników. Wskazała, że o tych zdarzeniach na bieżąco informowała M. G. (1), a w obliczu braku poprawy również R. K.. Według powódki pracodawca nie tylko nie podjął żadnych działań przeciwdziałających mobbingowi, ale nakazał jej „większą elastyczność i powinność dostosowania się do zasad panujących w dziale”. Mobbing wywołał u niej rozstrój zdrowia i konieczność wielomiesięcznego leczenia.

(oświadczenie powódki o wypowiedzeniu – k. 21; wiadomość e-mail – k. 135; zeznania świadka D. S. na rozprawie w dniu 13 marca 2019 roku – protokół rozprawy od 00:25:34 do 00:28:12; nagranie na płycie CD – k. 9 a.s. VI P 515/17; zeznania świadka K. S. na rozprawie w dniu 28 marca 2018 r., 01:35:56-01:40:18)

A. S. (1) przed spotkaniem zaplanowanym na 8:00 widziała e-maila z wypowiedzeniem powódki. Spotkanie odbyło się i uczestniczyły w nim powódka, A. S. (1) oraz M. G. (1). Przed udaniem się na spotkanie A. S. (1) zauważyła, że na jej skrzynkę poczty elektronicznej wpłynęła wiadomość od M. S. (2) zatytułowana (...). A. S. (1) na początku spotkania, nawiązując do otrzymanej wiadomości, zwróciła się do powódki słowami: „Widzę, że zgadzamy się co do tego, że współpraca się nie układa i że należy ją rozwiązać, nawiązując jakby do tego w podświadomości, że powódka również jakby nie myśli, nie planuje kontynuowania współpracy z firmą” (01:24:49-01:25:12). A. S. (1) przedstawiła powódce dwa dokumenty pierwszy „Rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia”, drugi zaś „Porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dnia 12 maja 2017 r.” Powódka odmówiła podpisania ww. dokumentów. Dokumenty, które przedstawiono powódce, zostały sporządzone przez pozwaną w dniu 9 sierpnia 2017 roku.

Powódka poprosiła o przerwę celem skontaktowania się z prawnikiem. O wpłynięciu wypowiedzenia powódki recepcjonistka K. S. poinformowała M. G. (1) w przerwie spotkania z powódką.

Powódka nie przyjęła propozycji pracodawcy w związku z tym pozwana przedstawiła powódce pismo zawierające wypowiedzenie ze strony pracodawcy. Powódka nie zgodziła się z tym pismem. Powódka chciała przystąpić do pracy, jednakże została poproszona o opuszczenie firmy.

W wypowiedzeniu przygotowanym przez pracodawcę pozwana jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazała niewłaściwe realizowanie przez powódkę powierzonych zadań pracowniczych oraz negatywna ocena wyników pracy i umiejętności powódki na stanowisku księgowej. Pozwana wskazała, że powódka w ramach świadczonej pracy odpowiedzialna była za obsługę księgową pracodawcy. Wskazała, że powódka nie wykazuje się umiejętnościami – jest niesamodzielna, praca powódki wymaga stałego nadzoru osób przełożonych (często zdarzają się powódce błędy), nieterminowo realizuje obowiązki, co w kontekście stanowiska pracy uzależnionego od trzymania się dat i terminów powoduje narażenie pracodawcy na szkodę. Jako przykład pozwana wskazała opóźnienie w złożeniu przez powódkę dokumentów dotyczących cen transferowych – opóźnianie się powódki w realizacji zlecenia pomimo kilkukrotnego informowania o tym zadaniu przez M. G. (1). Pozwana wskazała, że powódka mało angażowała się w pracę i nowe wyzwania – nie przejęła od lutego 2017 roku prowadzenia „kasy gotówkowej” pomimo wyraźnego polecenia. Ponadto pracodawca zapłacił za dodatkowe szkolenie z zakresu rachunkowości (25 czerwca 2016 roku do 24 września 2016 roku), ale powódka nie przedłożyła pracodawcy dokumentu potwierdzającego uczestnictwo w szkoleniu oraz zdanie egzaminu kończącego szkolenie.

Po spotkaniu przedstawiciele pozwanej poprosili powódkę o opuszczenie miejsca pracy. Powódka nie chciała wyjść, nie została wyprowadzona, na jej prośbę została wezwana Policja.

(oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 22; porozumienie – k. 24; wiadomości e-mail – k. 89; zeznania świadka M. G. (1) na rozprawie w dniu 28 marca 2018 roku – protokół rozprawy od 00:38:10 do 00:44:12; zeznania świadka K. S. na rozprawie w dniu 28 marca 2018 roku – protokół rozprawy od 01:35:56 do 01:40:19; zeznania członka zarządu pozwanej A. O. na rozprawie w dniu 8 sierpnia 2018 roku – protokół rozprawy od 01:13:01 do 01:26:30; nagranie na płycie CD – k. 9 a.s. VI P 515/17)

Powódka od czasów dojrzewania cierpiała na migreny, które nasilały się z wiekiem. Migreny nasiliły się zdecydowanie od momentu kiedy objęła obowiązki księgowej w pozwanej.

Powódka cierpiała na zaburzenia adaptacyjne stwierdzone w lutym 2017 roku tj. w trakcie wizyty w Centrum (...) Sp. z o.o. Sp. j. z siedzibą w W. w dniu 21 lutego 2017 roku. Do czasu zmiany obowiązków z pracownika działu obsługi klienta na pracownika – księgowej powódka nie miała żadnych zaburzeń reaktywnych lękowo – depresyjnych. Powstałe zaburzenia lękowo-depresyjne były spowodowane sytuacją w pracy – w wyniku trudności adaptacji do nowych obowiązków, zbyt dużej liczby obowiązków pozostając w korelacji do dynamiki sytuacji począwszy od samodzielnego zamknięcia miesiąca sierpnia (bez skończonego podstawowego kursu z księgowości) oraz ujawniania kolejnych błędów powódki. Dodatkowym czynnikiem, który spowodował zaburzenia adaptacyjne była konfliktowa sytuacja z E. B., zbyt wysokie oczekiwania przełożonych, niedostateczny sposób przyuczenia do zmiany obowiązków, co powodowało destabilizację stanu zdrowia powódki. Relacje interpersonalne ze współpracowniczką E. B. miały wtórne znaczenie wobec sytuacji z wdrożeniem powódki w obowiązki w dziale księgowości. Przyczyną powstania zaburzeń reaktywnych lękowo-depresyjnych z somatyzacją wystąpił w wyniku zbyt wysokiego awansu na stanowisko księgowej. Powódka pozostawała niezdolna do pracy przez kilka miesięcy, farmakoterapia oraz psychoterapia przyniosły efekt. Leczenie psychiatryczne powódki zakończyło się w lipcu 2017 roku i przyniosło pozytywny efekt zmniejszenia objawów.

((zeznania świadka I. W. na rozprawie w dniu 5 grudnia 2018 roku – protokół rozprawy od 00:16:27 do 00:27:59; opinia biegłego psychologa K. O. – k. 209-223; opinia biegłego psychiatry M. L. – k. 255-271; uzupełniająca ustna opinia biegłego psychologa K. O. wydana na rozprawie w dniu 18 grudnia 2019 roku – protokół k. 282v)

W 2017 roku w pozwanej nie było wprowadzonej procedury oraz zasad procedury antymobbingowej. Procedury antymobbingowe zostały wprowadzone w czerwcu 2019 r. Było to jednodniowe szkolenie dla kadry zarządzającej.

(okoliczności niesporne, a nadto zeznania członka zarządu pozwanej A. O. na rozprawie w dniu 12 grudnia 2019 roku – protokół rozprawy od 00:33:16 do 00:33:54)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, które zostały załączone do akt tej sprawy, akt sprawy połączonej o sygn. akt VI P 515/17. Autentyczność dokumentów oraz dokumentacji medycznej leczenia neurologicznego i psychiatrycznego nie była kwestionowana przez żadną ze stron procesu.

W zakresie okoliczności związanych z pracą powódki na stanowisku księgowej, jej oceną przez przełożonych, wywiązywania się przez nią z powierzonych obowiązków oraz relacji interpersonalnych ze współpracowniczką E. B. Sąd stan faktyczny ustalił na podstawie zeznań świadków oraz częściowo zeznań stron, tj. powódki M. S. (1) oraz członka zarządu pozwanej A. O.. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: K. B., E. B., A. D., K. S., M. G. (1), A. G., R. K., T. N. w całości. Zeznania te pozostawały spójne, logiczne, w żadnym zasadniczym aspekcie Sąd nie dopatrył się sprzeczności. Ponadto stanowiły relację osób, które miały bezpośredni kontakt z powódką, jej współpracownikami, czy przełożonymi. W zakresie przebiegu spotkania oraz świadomości A. S. (1), że powódka wysłała do pozwanej, tj. do niej jako członka zarządu, wiadomość e-mail zatytułowaną (...), Sąd oparł się o nagranie wykonane telefonem komórkowym przez powódkę w dniu 16 sierpnia 2017 roku i dołączonym do akt sprawy o sygn. akt VI P 515/17. Z nagrania wynika, że przedstawiciel pozwanej A. S. (1) wiedziała o tym, że powódka złożyła swoje wypowiedzenie przez rozpoczęciem spotkania ponieważ powiedziała, że: „My mamy swoje wystawione z datą dzisiejszą – rozwiązanie z winy pracownika” (plik głos 008 – nagranie od minuty 08:30).

Odnośnie dowodu z nagrań znajdujących się na płycie CD k. 9 akt VI P 515/17 Sąd uwzględnił nagrania przy ustalaniu stanu faktycznego z następujących przyczyn.

Wprawdzie nielegalne nagranie, czyli uzyskane z ukrycia, bez wiedzy drugiej strony, stanowi naruszenie konstytucyjnego prawa do prywatności, jednak w pewnych okolicznościach może być dopuszczony dowód z takiego nagrania (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 22 kwietnia 2016r. II CSK 478/15). W przywołanym wyroku Sąd

Najwyższy stanął na stanowisku, że jeżeli uzyskany nielegalnie dowód działa w ochronie uzasadnionego interesu, to pierwszeństwo należy przyznać prawu do sprawiedliwego procesu przed zasadą ochrony prywatności. Ponadto w ocenie nielegalnego nagrania Sąd musi ocenić, czy nagranie powstało w wyniku prowokacji, czy manipulacji, a jeżeli tak, czy ma to znaczenie dla oceny nagrania pod kątem wpływu prowokacji czy sugestii stosowanych przez nagrywającego na utrwalone wypowiedzi, np. czy pracownik celowo zadawał pytania w taki sposób, aby uzyskać odpowiedzi stawiające pracodawcę w złym świetle lub by uzyskać konkretną wypowiedź. Należy mieć na uwadze, że osobie nagrywającej może zależeć na nielegalnym nagraniu określonych treści, na które później będzie się ona powoływać. Oceniając dowód z przedmiotowego nagrania Sąd miał na uwadze, że w nagraniu zawarta jest całość wypowiedzi osób, które uczestniczą w rozmowie. W ocenie Sądu przedłożone do akt sprawy nagranie stanowią nagranie odzwierciedlające spotkanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, rozmowy przy okazji składania dokumentów, Sąd nie dostrzegł w nich manipulacji.

Zeznaniom I. W. i D. S. Sąd dał wiarę w zakresie tego, że powódka w dniu 16 sierpnia 2017 roku złożyła przed rozpoczęciem spotkania wypowiedzenia umowy o pracę na recepcji pozwanej oraz wysłała wiadomość e-mail. Natomiast odnośnie jednostronnej oceny relacji z E. B., w której tylko E. B. miała przejawiać negatywne zachowania w stosunku do powódki Sąd nie dał wiary. Twierdzenia te nie znalazły potwierdzenia w całokształcie zgromadzonego materiału dowodowego oraz ustaleniach poczynionych na podstawie zeznań bezpośrednich przełożonych i współpracowników powódki. Nie były to zeznania naocznych świadków. Stanowiły one interpretację relacji przekazywanej tym osobom przez powódkę. Ponadto I. W. była przyjaciółką powódki, a D. S. jej siostrą, co niewątpliwie mogło mieć wpływ na ich zeznania.

Zeznaniom świadków P. G. oraz D. W. Sąd dał wiarę o tle o ile wskazywały, że powódka podjęła leczenie psychologiczne, farmakoterapię oraz uczęszczała na psychoterapię. Ponadto zeznania te stanowiły jedną z podstaw wydania opinii przez biegłych psychiatrę i psychologa w niniejszej sprawie.

Zeznaniom powódki M. S. (1) Sąd dał wiarę w tym zakresie, że nie było wprost określonego, kto ma ją wprowadzać w obowiązki księgowej, kto ma ją uczyć wykonywania obowiązków, co do tego, że powódka była wprowadzana przez współpracowników A. D., E. B. oraz przełożoną M. G. (1). Ponadto powódka nie kwestionowała faktu, że nie przystąpiła do egzaminu na księgową po kursie weekendowym, na który udała się z własnej inicjatywy za zgodą pracodawcy. Wiarygodne były również zeznania, że powódka złożyła wypowiedzenie umowy o pracę, wysyłając wypowiedzenie na e-mail członków zarządu i dyrektora finansowego oraz składając je na recepcji przed spotkaniem wyznaczonym na godzinę 8.00. Sąd nie dał wiary powódce odnośnie tego, że E. B. wyrwała powódce segregator z fakturami (k. 169). Nie znajduje to potwierdzenia w zeznaniach E. B., która zaprzeczyła, że taka sytuacja miała miejsce, oraz jedynego naoczego świadka tego zdarzenia, na którego obecność wskazywała powódka – K. B. (protokół rozprawy z 28.03.2018 r., 00:30:19-00:32:28, k. 124v). Nie jest również wiarygodne twierdzenie, że R. K. w trakcie spotkania, kiedy powódka rozmawiała z nim o relacjach z E. B., w jej ocenie negatywnej współpracy i zachowanych, trzasnął rękami i powiedział: „żeby powódka nie rozwalala mu działu księgowości”. Nie znajduje to potwierdzenia w zeznaniach świadków, którym Sąd dał wiarę. Postępowanie dowodowe wykazało, że dyrektor finansowy był osobą, która starała się rozmawiać z obiema pracownikami, aby zmieniły swoje zachowanie w stosunku do siebie, nie dążył do obarczania winą żadnej z nich tylko do wskazywania, że nie jest to korzystne dla spółki i pracy, aby istniał nadal konflikt. Sąd nie dał wiary powódce w zakresie, w jakim wskazywała, że na niewłaściwe zachowanie E. B. nie reagowała w taki sam sposób jak ona. Z ustaleń Sądu wynika, że powódka była osobą, która w sytuacji, gdy E. B. jej zdaniem zachowywała się wobec niej niewłaściwie, również odpowiadała takim samym lub podobnym niewłaściwym zachowaniem. Powyższe wynika z całokształtu zeznań świadków, którym Sąd dał wiarę. Takie twierdzenia powódki stanowią jedynie linię przyjętą na potrzeby niniejszego postępowania w celu udowodnienia, że to powódka była jedną stroną, która była poniżana, ośmieszana i wobec której inny pracownika pozwanej zachowywał się w sposób noszący znamiona mobbingu.

Odnośnie stanu zdrowia powódki, związku przyczynowo skutkowego sytuacji w miejscu pracy, tj. powierzenia obowiązków księgowej, konieczności przyuczenia do nowych obowiązków jako osoby niedoświadczonej i relacji interpersonalnych z E. B. Sąd, nie mając wiadomości specjalnych, postanowił dopuścić dowód z opinii biegłych psychologa K. O. i psychiatry M. L.. Opinie, główna i uzupełniająca ustna biegłej Katarzy O. oraz psychiatry M. L., w

ocenie Sądu są kompleksowe, zostały przeprowadzone po analizie dokumentacji medycznej zawartej w aktach sprawy, badaniu powódki przeprowadzonym przez biegłych. Opinie zawierają precyzyjne odpowiedzi na pytania określone przez Sąd w tezie dowodowej postanowienia o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego. Do podniesionych przez stronę zarzutów biegła odniosła się w uzupełniającej, ustnej opinii, złożonej w toku rozprawy 18 grudnia 2019 r. Opinia uzupełniająca była pełna i w ocenie Sądu dostatecznie wyjaśniała wątpliwości pozwanej. Strona powodowa nie wносиła uwag do opinii sporządzonej przez biegłych w tej sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania Sądu w niniejszej sprawie były trzy roszczenia majątkowe powódki: o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie z nią umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia przez pracodawcę, odszkodowanie w związku z mobbingiem oraz zadośćuczynienie w związku z mobbingiem.

Roszczenie o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia przez pracodawcę podlegało oddaleniu z następujących przyczyn:

Zgodnie z art. 44 i 45 § 1 KP pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, o którym mowa w dziale dwunastym. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepisy umożliwiają odwołanie się od wypowiedzenia wręzonego przez pracodawcę. Oświadczenie woli pracodawcy, w tym ewentualna jego wadliwość, niezgodność z prawem stanowią podstawę do żądania ochrony i egzekwowania uprawnień wynikających z art. 44 i nast. KP.

Okoliczności niniejszej sprawy wskazywały, że doszło do złożenia dwóch oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką – jednego dokonanego przez samą powódkę w formie wiadomości e-mail i w formie pisemnej w recepcji i drugiego przez pracodawcę w toku spotkania w dniu 16 sierpnia 2017 r. Należało w tym przypadku rozważyć, które ze złożonych oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę – złożone przez powódkę czy przez pracodawcę, było skuteczne i jako takie mogło stanowić podstawę dochodzenia roszczeń. Sąd po analizie ustalonego stanu faktycznego stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez powódkę, w którym wskazywała, że rozwiązuje z pozwaną umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest tym, które spowodowało ustanie jej stosunku pracy i było prawnie skuteczne w zakresie ustania stosunku łączącego strony.

Wypowiedzenie, które zostało złożone przez powódkę w dniu 16 sierpnia 2017 roku, było skierowane do pozwanej w sposób dwójaki: w wiadomości e-mail wysłanej o godzinie 7:57 do członków zarządu pozwanej i dyrektora finansowego oraz złożone w formie pisemnej osobiście na recepcji w pozwanej. Zostało więc skierowane do pracownika reprezentującego pozwaną i odpowiedzialnego za przyjmowanie i składanie oświadczeń woli w imieniu pozwanej. Powyższe fakty znalazły potwierdzenie w toku postępowania dowodowego. Z ustaleń Sądu wynika, że w trakcie spotkania zaplanowanego na godzinę 8:00 A. O. jako członek zarządu pozwanej posiadała wiedzę, że powódka złożyła wypowiedzenie umowy o pracę jeszcze przed rozpoczęciem spotkania. W takiej sytuacji, wiedząc, że zostało złożone oświadczenie woli przez powódkę, mogła zapoznać się z treścią e-maila jeszcze przed spotkaniem. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Oświadczenie woli wyrażone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61 § 1 i 2 KC). Nawet gdyby A. S. (1) nie przeczytała wypowiedzenia wysłanego przez powódkę za pośrednictwem e-mail, to na spotkaniu miała wiedzę, że takie wypowiedzenie w formie pisemnej zostało złożone na recepcji, więc mogła zapoznać się z nim zanim złożyła wypowiedzenie powódcie. Sąd uznał, że w trakcie spotkania pozwana posiadała wiedzę na temat tego, że powódka wypowiedziała stosunek pracy. Znane były ponadto przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Niezależnie od tego, czy odpowiednie oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę składa pracownik, czy pracodawca - zgodnie z przepisami kodeksu pracy, powinno ono mieć formę pisemną (art. 30 § 3 KP). Jednak forma pisemna nie jest formą zastrzeżoną pod rygorem nieważności. Po stronie pracownika, który chce za pomocą

e-maila wypowiedzieć stosunek pracy, nie ma wymogu, aby taki e-mail był opatrzony podpisem kwalifikowanym, ponieważ to oświadczenie, o ile ono dojdzie do pracodawcy, będzie skuteczne. Sąd nie ma wątpliwości, że oświadczenie powódki o wypowiedzeniu umowy o pracę dotarło do wiadomości osoby reprezentującej pozwanego pracodawcę przed spotkaniem, które odbyło się 16 sierpnia 2017 r. o godzinie 8:00 i przed wręczeniem powódce propozycji wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pracodawcę. W wyroku z dnia 24 marca 1999 r. Sąd Najwyższy (I PKN 631/98, OSNP 2000, nr 10, poz. 381) stwierdził, że "skuteczne rozwiązanie umowy o pracę (prowadzące do jej rozwiązania) może nastąpić w dowolnej formie, także ustnie. Może ono być także złożone konkludentnie, a więc przez każde zachowanie pracodawcy ujawniające jego wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.)". Natomiast w uchwale z dnia 2 października 2002 r. (III PZP 17/02, OSNP 2003, nr 20, poz. 481) Sąd Najwyższy uznał, że doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 KP., ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 KP.

Tak więc, skoro skutecznym było wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez powódkę, to wypowiedzenie, którego pracodawca miał dokonać wobec powódki, nie jest prawnie skuteczne. W okresie, kiedy rozpoczyna się bieg wypowiedzenia dokonanej przez pracownika, pracodawca ma tylko jedną możliwość – rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Żaden przepis prawa pracy nie upoważnia pracownika do dochodzenia uznawania bezskuteczności wypowiedzenia, odszkodowania lub przywrócenia do pracy w przypadku, gdy jednostronne oświadczenie woli pracodawcy jest nieistniejące. W tym stanie rzeczy powództwo o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę jest pozbawione podstawy prawnej i z tego powodu podlegało oddaleniu.

Należy zauważyć, że powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie wskazała sposobu rachunkowego wyliczenia dochodzącej kwoty 26.571,42 zł, jak też nie wskazała konkretnej podstawy prawnej dochodzonego roszczenia.

Ponadto gdyby uznać, że umowa rozwiązała się na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę, to podane przyczyny uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę.

Podstawą do rozwiązania z powódką umowy o pracę miało być ze strony pozwanej niewłaściwe realizowanie powierzonych obowiązków pracowniczych oraz negatywna ocena wyników pracy i umiejętności powódki zatrudnionej na stanowisku księgowej. W ocenie Sądu pozwany pracodawca w sposób prawidłowy i zgodny ze stanem faktycznym podał prawidłowe przyczyny, które miały być podstawą wypowiedzenia. Z ustaleń Sądu wynika, że to z inicjatywy powódki została zatrudniona na stanowisku księgowej, mimo że nie posiadała stosownego wykształcenia oraz przygotowania teoretycznego oraz praktycznego. To decyzja powódki była podstawą do objęcia przez nią obowiązków, których musiała się dopiero uczyć. W tym zakresie nie ma znaczenia, że okres nauki osoby, która nie ma przygotowania do wykonywania obowiązków księgowej, może trwać dłużej niż 3 miesiące, aż do 1 roku (opinia biegłej z zakresu psychologii). Powódka, podejmując zatrudnienie w takim charakterze, powinna podjąć wszelkie możliwe kroki i w sposób należyty przykładać się do pracy. Tak jednak nie było. Powódka z własnej inicjatywy zapisała się na zgodę pracodawcy na weekendowy kurs rachunkowości, który miał być zakończony egzaminem i uzyskaniem certyfikatu. Powódka w tym kursie uczestniczyła, jednak nie przystąpiła do egzaminu i nie uzyskała stosownych kwalifikacji. Sąd ustalił, że powódce od momentu zatrudnienia na stanowisku księgowej zdarzały się często błędy księgowe, które były poprawiane przez jej współpracowników, a także przełożonych. Również przełożeni powódki musieli ją monitować w wiadomościach e-mail o to, czy opłaciła faktury, a jeśli nie opłaciła to, aby to uczyniła. Z ustaleń Sądu wynika, że powódka na tym stanowisku, które zajmowała, powinna wykazywać się terminowością i starannością.

Nie może ująć uwagi Sądu, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem zakończenia z pracownikiem stosunku pracy i nie jest wymagana duża doniosłość przyczyn. Wypowiedzenie może być uzasadnione brakiem zadowolenia z pracy pracownika, o ile jest to obiektywnie uzasadnione i stanowi konkretną przyczynę znajdującą potwierdzenie w rzeczywistości. Ponadto powódka sama nie kwestionowała tego, że zdarzały się błędy w jej pracy. Natomiast pracodawca ma prawo wymagać od pracownika wykonywania obowiązków w taki sposób, aby można była przypisać mu cechę sumiennosci oraz należytej staranności. Pracodawca nie jest zobowiązany do utrzymywania stosunku pracy

z pracownikiem, który nie spełnia jego oczekiwań co do jakości pracy, tym bardziej jeśli to pracownik wychodzi z inicjatywą zatrudnienia go na stanowisku, mimo że nie posiada odpowiednich kwalifikacji. Sąd dostrzega fakt, że powódka, podejmując zatrudnienie jako księgowa nie miała doświadczenia i chciała się uczyć. W związku z tym pytała bardziej doświadczonych pracowników, robiła notatki, zrzuty ekranu. Jednak mimo tego powódka nadal popełniała błędy w swojej pracy, nie wykonywała obowiązków terminowo. W ocenie Sądu okres od 1 lipca 2016 roku do dnia niezdolności do pracy w lutym 2017 roku mógł to być wystarczający okres, aby ilość błędów powódki uległa zmniejszeniu, a jakość pracy powódki uległa poprawie. Natomiast powódka była nadal negatywnie oceniana przez swoich przełożonych oraz przez współpracowników, którzy pomagali jej wdrożyć się w obowiązki księgowej. Istotny jest również stosunek powódki do pracy w pozwanej spółce. U pozwanej było przyjęte, że pracownicy rozpoczynali pracę nie później niż o godzinie 9.00. Natomiast w przypadku powódki zdarzało się, że stawiała się do pracy po godzinie 10:00 lub około 11:00, czy wychodziła przed godziną 16:00. Również przerwy na lunch powódka robiła dłuższe, niż powinna ponieważ trwały nawet około 1 godziny. Wszelkie powyższe okoliczności stanowią o tym, że jakkolwiek wypowiedzenie, którego pracodawca chciał dokonać, nie było skuteczne, to przyczyny w nim wskazane potwierdziły się i mogły stanowić ewentualnie podstawę wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pracodawcę.

Odnosząc się do zarzutów pozwanej, że powódka nie złożyła oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy – mobbingu, którego jej zdaniem doznała, należy mieć na uwadze, że w tym okresie przebywała na zwolnieniu lekarskim, co uniemożliwiło jej dochowanie zakreślonego przepisami prawa terminu jednomiesięcznego.

Zgodnie z art. 55¹ KP, pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia [...]. § 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

Podstawowe obowiązki pracodawcy nie zostały w kodeksie pracy wymienione wprost, ale są omawiane szeroko w literaturze i orzecznictwie. Przykładowo można wskazać, że pracownik jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w związku ze stosowaniem przez pracodawcę mobbingu lub niewywiązywaniem się z obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. W takim przypadku pracownik powinien rozwiązać stosunek pracy najpóźniej w ciągu miesiąca od ostatniego zachowania, które stanowiło przejaw mobbingu. Przyjmuje się, że „jeżeli zachowanie pracodawcy ma charakter ciągły, termin miesięczny liczy się od dnia popełnienia ostatniego czynu, jeśli natomiast ma charakter trwały, od dnia ustania stanu bezprawności.

Należy też zwrócić uwagę na stanowisko Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2018r. II PK 243/17, w którym stwierdził, że obrona przed mobbingiem nie powinna wymagać od pracownika nieprzedłużania terminowego stosunku pracy ani rozwiązywania z powodu mobbingu umowy o pracę na czas nieokreślony. Oznacza to, że z samego faktu niezłożenia przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z powodu mobbingu nie można wywodzić, że tego mobbingu nie było.

Kolejne dwa roszczenia powódki: odszkodowanie w związku z mobbingiem oraz zadośćuczynienie w związku z mobbingiem podlegały oddaleniu z następujących przyczyn.

Zgodnie z treścią przepisu art. 94³ § 1 KP mobbing oznacza:

- działania lub zachowania, dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
- polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika,
- wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,

- powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (§ 2).

Treść ustawowej definicji mobbingu wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy powinny być spełnione łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, czy z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). 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, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (§ 4).

Dla uznania określonego zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 KP. 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). Mobbing w miejscach pracy polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu skierowanym wobec osoby, na skutek którego ofiary stają się bezbronni i tracą możliwość obrony (por. wyrok SA we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r. III APa 27/12). Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły. Natomiast nękanie, o którym mowa w art. 94³ § 2 KP, zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, oznacza trapienie, niepokojenie kogoś, niedawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, czy też dokuczanie komuś (wyrządzanie mu przykrości) - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 r. I PK 243/15. W wyroku z dnia 10 października 2012 r. II PK 68/12 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że nękanie w rozumieniu art. 94³ § 2 KP oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi. Stroną, która dopuszcza się działań noszących znamiona mobbingu nie musi być tylko osoba działającą w imieniu pracodawcy czy też sam pracodawca, ale także inny pracownik, nawet pracownik równego szczebla w sytuacji gdy pracodawca nie przeciwdziała mobbingowi mimo, że ma o nim wiedzę, a nie podejmuje konkretnych działań przeciwko osobie mobbingującej.

Natomiast konflikt w miejscu pracy - w przeciwieństwie do mobbingu - przejawia się w istnieniu "równorzędnych", aktywnych stron, które prezentują sprzeczne poglądy i zachowania, przy czym żadnej ze stron konfliktu nie można przypisać cech bezbronnej ofiary. W miejscu pracy często dochodzi do konfliktów między pracownikami, jak i z przełożonymi, a konflikty te mogą mieć różny charakter i przyczyny. Oczywistym jest, że skutkiem konfliktu może być odczuwanie przez jego strony dyskomfortu w miejscu pracy, czy nawet poczucia izolacji w określonej grupie pracowników. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją normy art. 94³ § 2 KP (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 19 lipca 2012 roku III APa 11/12, LEX nr 1237543)

Nie budzi przy tym wątpliwości, że ciężar wykazania mobbingu oraz jego skutków spoczywa na pracowniku (por. wyrok SN z dnia 5 października (...). II PK 31/07, postanowienie SN z dnia 24 lutego 2012r. II PK 276/11).

Oceniając całokształt okoliczności wyłaniający się z zeznań świadków oraz stron, należy stwierdzić, że niewątpliwie istniał konflikt pomiędzy powódką a E. B.. Tym, co odróżnia konflikt od mobbingu, jest brak "równości" podmiotów w przypadku mobbingu, w którym ofiara nie jest traktowana jako równorzędny partner. Konflikt między pracownikami wymaga wyraźnego wyartykułowania swoich zdań, co niewątpliwie miało miejsce w niniejszej sprawie. Bez wątpienia postawa powódki w tym sporze nie pozwala na uznanie, że mamy do czynienia z bezbronną ofiarą mobbingu, lecz

ze stroną konfliktu. Fakt istnienia konfliktu w miejscu pracy powódki został potwierdzony nie tylko zeznaniami świadków współpracowników powódki, jak i jej przełożonych. Z ustaleń Sądu wynika, że powódka była aktywną stroną konfliktu z E. B.. Obie strony konfliktu w trakcie współpracy zachowywały się w ocenie drugiej strony w sposób niewłaściwy, obmawiały się wzajemnie, zachowywały się w sposób nieuprzejmy, czyniły krytyczne uwagi. Ponadto powódka i E. B. potrafiły się sobie zrewanżować za niemile zachowania. Powódka nie była bierną stroną konfliktu, pozostawała aktywna, odpowiadając i samej inicjując zachowania konfliktowe do momentu udania się na zwolnienie lekarskie w lutym 2017 roku.

Jak wynika z ustaleń Sądu, nie było notoryczności informowania pracodawcy o powstałym konflikcie pomiędzy powódka i E. B., a w sytuacji gdy pracodawca uzyskał taką informację, to przełożeni powódki (M. G. (2) i R. K.) przeprowadzali rozmowy z oboma stronami, które pozostawały bez rezultatu. Sposobu zachowania E. B. polegający na czynieniu uwag odnośnie pracy powódki nie był skierowany na wyobcowanie powódki, poniżenie, ośmieszenie, a tylko stanowił efekt frustracji z powodu popełnianych błędów przez powódkę, konieczności ich poprawy oraz charakteru. E. B. była proszona przez powódkę o pomoc, naukę, a także wskazywanie błędów. Uczestnictwo w konflikcie stanowiło konsekwencję trudności w nauce powódki i popełnianych błędów mimo upływu czasu, a także wpływu wykonywanych zadań przez powódkę na zadania wykonywane przez E. B.. Powódka jednak na krytykę reagowała w sposób, który był określany przez współpracowników i przełożonych jako złośliwy. Należy również wskazać, że przejawem aktywności powódki w tym konflikcie było skreślenie E. B. z listy pracowników uprawnionych do zakupów kosmetyków w promocyjnych cenach. Powódka nie zdołała wykazać, że było to, jak podnosiła, przypadkowe i stanowiło jedynie omyłkę.

Fakt, że powódka była jedną ze stron konfliktu, wbrew twierdzeniom zawartym w pozwie wniesionym w sprawie o sygn. akt VI P 515/17 (połączonej z niniejszą sprawą), wyklucza jednoczesne ustalenie, aby była ofiarą mobbingu. Ponadto Sąd wskazuje, że w tej sprawie pomiędzy powódką i E. B. konflikt miał miejsce na kilku płaszczyznach – charakterologicznej, interesów oraz zadań do wykonania. Powódka niewątpliwie miała inny charakter niż E. B., która została przez powódkę określona jako „specjalista od liczb”. E. B. była oceniana w przeciwieństwie do powódki jako osoba solidna, pracująca w sposób dobry jakościowo, rzetelna. Praca powódki i E. B. była od siebie zależna, jak ją określiła A. S. - była to praca łańcuchowa, dlatego obie pracownice powinny ze sobą współdziałać. Brak porozumienia w tym zakresie prowadził do konfliktu interesów na tle zadań do wykonania. Powódka uczyła się i popełniała błędy, co powodowało, że E. B. zwracała jej uwagę w taki sposób, jakiego powódka nie akceptowała. Chociaż należy podkreślić, że dopiero w listopadzie 2016r. powódka nie chciała aby E. B. ją uczyła. Wcześniej mówiła przełożonej M. G. (1) o tej relacji w dobrych słowach. Wynikało to z charakteru E. B., która wytykała błędy młodszej stażem współpracownicy. Jednak powódka, jak już Sąd wskazał powyżej, nie pozostawała stroną bierną, tylko rewanżowała się również w sposób niewłaściwy – krytykując E. B. i jej sposób nauki powódki oraz metody wskazywania błędów.

Samo zatem subiektywne poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych.

Powódka nie wykazała, ani nie udowodniła przed sądem, że w stosunku do niej występowały zachowania patologiczne, absurdalne, poniżające, brutalne, rażąco niegodne i wyjątkowo wrogie. Prawdopodobnie sformułowania, które przytoczyła w wypowiedzeniu i w pozwie odzwierciedlają ówczesny stan emocjonalny powódki, być może frustrację z powodu niezbyt szybkiego przyswajania wiedzy księgowej, jednakże - w świetle ustaleń faktycznych - świadczą o przekroczeniu przez nią granicy obiektywnej oceny sytuacji. Przesłuchani świadkowie nie potwierdzili, by miały miejsce wskazywane przez powódkę przejawy mobbingu ze strony E. B.. Poza wszystkim zaś należy zauważyć, że sytuacje przez nią opisywane, oceniając je obiektywnie, nie świadczą o ustawicznym jej prześladowaniu. Powódka nie

udowodniła, by w stosunku do niej stosowany był mobbing przez E. B., ani przez innego pracownika pozwanej. Brak jest także dowodów na tolerowanie takiego zjawiska przez pracodawcę. Tak więc, powództwo podlegało oddaleniu.

Natomiast odnosząc się do drugiej wskazywanej przez powódkę w toku postępowania przesłanki mobbingu polegającej na działaniach pozwanej niepozwalającej jej na prawidłowym wdrożeniu się w obowiązki księgowej, Sąd zważył, że jest to twierdzenie nieuzasadnione, mając na uwadze definicję legalną mobbingu. Jak wynika z ustaleń Sądu, powódka mimo nieposiadania właściwych kompetencji podjęła się realizacji zadań na stanowisku księgowej – i to z własnej inicjatywy. Zdaniem Sądu powódka powinna mieć świadomość, że pracodawcy będzie zależało na jak najszybszym wdrożeniu się i jej efektywnej pracy. Pracodawca nie miał obowiązku udzielać powódce tyle czasu, ile w jej ocenie potrzebowała na wdrożenie i w okresie wdrażania nie wymagać od niej bezbłędnej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika, że powódka powinna realizować swoje obowiązki w sposób należyty w danych okolicznościach i minimalizować ryzyko popełniania błędów. Jakkolwiek takie błędy są dopuszczalne, gdy pracownik rozpoczyna pracę i się uczy, tak po okresie, kiedy zdaniem pracodawcy powinien już pracować w sposób dostatecznie dobry, pracodawca nie ma obowiązku niezwracania uwagi na powtarzające się błędy pracownika. W tym przypadku należy zgodzić się z pozwaną, że stanowisko, na jakim była zatrudniona powódka, było ze swej istoty stanowiskiem szczególnie ważnym, a popełniane przez księgowych, w tym powódkę, błędy mogły narazić pracodawcę na odpowiedzialność karną lub skarbową. W ocenie Sądu pracodawca umożliwił powódce dobre przygotowanie się do wykonywania obowiązków księgowej, ponieważ jeszcze przed objęciem przez powódkę tego stanowiska od 1 lipca 2016 roku wyraził zgodę na uczestnictwo w weekendowym kursie rachunkowości, który opłacił za powódkę.

Sąd nie kwestionuje, że powódka doznała rozstroju zdrowia. Jednak rozstrój zdrowia nie przesądza o zjawisku mobbingu, ani zasadności powództwa. Zgodnie z ugruntowaną linią orzeczniczą Sądu Najwyższego, zadośćuczynienie pieniężne nie przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą (por. wyrok SN z dnia 10 października 2012r. II PK 68/12). A takie potencjalne sytuacje w środowisku pracy, mogące oddziaływać na stan zdrowia negatywnie, choć nie wypełniające znamion mobbingu, przedstawia materiał dowodowy. Niewątpliwie powódka w okresie zatrudnienia doznała rozstroju zdrowia, czego skutkiem były zwolnienia lekarskie wystawione przez lekarza psychiatrę i istniał związek przyczynowo-skutkowy związany z sytuacją w pracy, to ze względów powyższych Sąd nie stwierdził w żadnym z podnoszonych przez powódkę zachowań lub sytuacji znamion mobbingu w myśl art. 94³ KP.

W zakresie żądania zadośćuczynienia, w świetle kodeksowej definicji zjawiska mobbingu dopiero ustalenie, że miał on miejsce uzasadnia w dalszej kolejności ustalanie czy rozstrój zdrowia pozostaje z nim w związku przyczynowym.

W przedmiocie kosztów Sąd miał na uwadze, że powódka przegrała w zakresie roszczenia o odszkodowanie związanym z ustaniem stosunku pracy oraz odszkodowania i zadośćuczynienie za mobbing. Jednakże należy mieć na uwadze, że powódka podtrzymywała roszczenie o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę tylko z tego powodu, że pozwana kwestionowała skuteczność złożonego wypowiedzenia przez powódkę. Z tych względów w zakresie kosztów procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 KPC, zobowiązując powódkę do zwrotu na rzecz pozwanej kosztów procesu tylko w zakresie powództwa o odszkodowanie i zadośćuczynienie za mobbing (2700zł -180 zł - koszty pomniejszone o kwotę 180 zł za roszczenie o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę należne dla powódki). Pozwana była w tej sprawie reprezentowana przez pełnomocnika w osobie radcy prawnego. Koszty wynikają ze stawek ustalonych w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia ministra sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.).

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 97 k.p.c., Sąd przejął na rachunek Skarbu Państwa poniesione w toku tymczasowo koszty sądowej tj. należności związane z wynagrodzeniem biegłych K. O. i M. L., należności świadków związanych ze stawiennictwem w Sądzie mając na względzie, że powódka była stroną zwolnioną od ponoszenia kosztów sądowych z mocy ustawy oraz, że nie miał miejsca wypadek szczególnie uzasadniony zgodnie z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.