

Sygn. akt VI P 142/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 maja 2016 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marcin Bik
Ławnicy:	Danuta Ptaszyńska, Barbara Gałązka
Protokolant:	Ilona Sibilska

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. P. (1)

przeciwko G. W. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w W.

o uznanie rozwiązania umowy za bezskuteczne, o zadośćuczynienie z związku z mobbingiem, o wynagrodzenie, o sprostowanie świadectwa pracy

1. prostuje świadectwo pracy wydane powódce M. P. (1) przez pozwaną G. W. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. w ten sposób, iż w miejsce okresu zatrudnienia „do 2013-07-22” wpisuje „do 2013-07-31” oraz w miejsce trybu rozwiązania umowy o pracę „bez wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (Art. 52 Kodeksu Pracy)” wpisuje „za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika”;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. zasądza od powódki M. P. (1) na rzecz pozwanej G. W. kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
4. odstępuje od obciążenia powódki M. P. (1) tymczasowo poniesionymi przez Skarb Państwa wydatkami, przejmując je na rachunek Skarbu Państwa.

Sygn. akt VI P 142/14

UZASADNIENIE

Powódka M. P. (1) pozwem z dnia 28 marca 2014 r. (data prezentaty) wniosła o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za bezskuteczne i sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie, zasądzenie na rzecz powódki kwoty 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za stosowanie wobec niej mobbingu, zasądzenie zaległego wynagrodzenia w łącznej kwocie 3.623 zł za wykonaną pracę, na którą to kwotę składały się:

- kwota 1.557 zł wynagrodzenia za miesiąc marzec 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty,

- kwota 2.066 zł wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 maja 2013 r. do dnia zapłaty (pozew k. 1-8).

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanej w okresie od dnia 16 września 2006 r. na stanowisku fryzjerki na podstawie kolejnych umów o pracę. Ostatnia umowa o pracę została zawarta dnia 1 stycznia 2009 r. na czas nieokreślony. Na podstawie pisemnej umowy o pracę wynagrodzenie miesięczne powódki opiewało na kwotę 1.280 zł. Ponadto pomiędzy powódką, a pozwaną zawarta była ustna umowa, na podstawie której powódka otrzymywała 40% od wypracowanego przez nią obrotu, z kwoty tej pozwana odtrącała składkę na ZUS powódki w wysokości 316 zł. Powódka podniosła, że od wiosny 2010 r. systematycznie doznawała ze strony pracodawcy upokorzeń. Nieustannie była poddawana nieuzasadnionej krytyce. Ponadto podniosła, że pozwana podważała kompetencje powódki, obrzucała ją licznymi obelgami, wielokrotnie wyklinała w obecności innych pracowników, wrywała przedmioty z rąk powódki, szarpała ją. Podkreśliła, że wszystko to negatywnie wpłynęło na jej stan zdrowia, zmusiło do podjęcia terapii u psychologa i leczenia na dziennym oddziale psychiatrycznym. Powódka wskazywała, że sama złożyła wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na brak zapłaty, czego pozwana nie zaakceptowała i złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (pozew k. 1-8).

W odpowiedzi na pozew pozwana G. W. prowadząca działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 42-49).

W uzasadnieniu wskazała, że przepisy Kodeksu pracy nie przewidują możliwości domagania się uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za bezskuteczne, przez co należy rzeczywiście rozumieć roszczenie o przywrócenie do pracy. Pozwana zarzuciła, że pozew został wniesiony z uchybieniem terminu, zaś powódka nie przedstawiła żadnych okoliczności uzasadniających jego przywrócenie. Uchybienie terminu wynika z faktu, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało powódce ustnie zakomunikowane w dniu 22 lipca 2013 r., a następnie wysłane w dniu 25 lipca 2013 r. Oświadczenie to nie zostało jednak przez nią podjęte w terminie, tj. do dnia 14 sierpnia 2013 r. Bieg terminu do wniesienia powództwa rozpoczął się najwcześniej w dniu 22 lipca 2013 r., najpóźniej w dniu 14 sierpnia 2013 r., a zakończył się najpóźniej w dniu 28 sierpnia 2013 r. Pozwana podniosła, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie także z tego względu, że podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest prawdziwa i stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka przebywała w okresie od dnia 25 kwietnia 2013 r. do dnia 31 lipca 2013 r. na zwolnieniu lekarskim, wykonywała jednak pracę na rzecz innego pracodawcy. Pozwana podniosła, że doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przed zakończeniem biegu terminu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 lipca 2013 r., gdyż pozwana już podczas wizyty w salonie przy ul. (...) w dniu 22 lipca 2013 r. zakomunikowała powódce, że rozwiązuje z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, tak więc nie odbieranie przez powódkę listu poleconego stanowiło jedynie strategię, mającą na celu niedopuszczenie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim przypadku domaganie się obecnie przywrócenia do pracy, musi być uznawane za naruszenie art. 8 k.p. Pozwana podniosła, że nawet gdyby rzeczywiście nie doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na wcześniejszy upływ terminu, to roszczenie o uznanie rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczne jest tym bardziej niezasadne, z uwagi na fakt, że oświadczenie woli nie doprowadziło do rozwiązania umowy o pracę. Zasadne mogłoby być co najwyżej roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy. Odnosząc się do kwestii mobbingu pozwana zaprzeczyła, by kiedykolwiek dopuściła się wobec powódki działań noszących znamiona z art. 94³ § 2 k.p. Odnosnie dochodzonego przez M. P. (1) wynagrodzenia zaprzeczyła, by kiedykolwiek umawiała się z powódką, że będzie jej wypłacać część wynagrodzenia na podstawie wynagrodzenia za pracę, a pozostałą część jako prowizję od osiągniętego dochodu (odpowiedź na pozew k. 42-49).

W piśmie procesowym z dnia 23 października 2014 r. pełnomocnik powódki podtrzymał – jak podał – stanowisko przedstawione w pozwie. Wskazał, że powódka rozwiązała stosunek pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., tj. bez

wypowiedzenia, co uzasadnione było ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika, jakim jest terminowe i prawidłowe wypłacania wynagrodzenia za pracę. Powódka podniosła, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę zostało do niej wysłane w dniu 25 lipca 2013 r. na adres, pod którym powódka od dłuższego czasu nie mieszkała, a okoliczność ta była znana pozwanej. Powódka po rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 24 kwietnia 2013 r. przez blisko rok nie otrzymała od pozwanej świadectwa pracy. Dopiero na skutek wezwania do jego wydania zostało ono jej skutecznie doręczone w marcu 2014 r. wraz z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę. Powódka podniosła, że w momencie podjęcia przez nią pracy w lipcu 2013 r. nie łączył ją już stosunek pracy z pozwaną, gdyż powódka rozwiązała umowę o pracę z dniem 24 kwietnia 2013 r. bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Powódka podtrzymała twierdzenia dotyczące sposobu rozliczania się pozwanej z pracownikami. Z kolei twierdzenia pozwanej, iż jedynym wynagrodzeniem powódki była kwota wskazana w umowie o pracę oznaczałoby, że powódka nie byłaby w stanie zarobić nawet na wynajem mieszkania (pismo k. 146-148).

W piśmie procesowym z dnia 5 grudnia 2014 r. (data nadania) pełnomocnik pozwanej podniósł w szczególności, że twierdzenia powódki, jakoby w dniu 24 kwietnia 2013 r. rozwiązała umowę o pracę na podstawie art. 55 k.p. nie znajdują oparcia ani w treści oświadczenia z dnia 24 kwietnia 2013 r., jak też są sprzeczne z tym co powódka twierdziła w pozwie, tj. iż rozwiązała umowę za wypowiedzeniem. Ponadto powódka konsekwentnie, aż do 31 lipca 2013 r. przedkładała pozwanej kolejne zwolnienia lekarskie. Co do wysłania oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na niewłaściwy adres podniesiono, że wysłanie takiego oświadczenia na adres, pod którym powódka jest zameldowana, jeżeli jest to adres wskazany w umowie o pracę, jest wystarczające dla poprawnego doręczenia tego oświadczenia (pismo k. 164-167).

W toku dalszego postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmiennym kształcie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. P. (1) łączyła z pozwaną G. W. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...) ul. (...) z gór 57A w W. umowa o pracę z dnia 1 stycznia 2009 r., zawarta na czas nieokreślony. Powódka była zatrudniona na stanowisku - fryzjerka, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 1.280 zł (umowa o pracę k. 9).

Początkowo relacje między stronami układały się pozytywnie. Pozwana była nie tylko szefową, ale i koleżanką. Powódka rozmawiała z nią gdy potrzebowała się zwierzyć ze swoich problemów osobistych: rozvodu z mężem, problemów z córką, w tym konfliktu między jej córką, a nowym partnerem. Powódka uchodziła w pracy za osobę koleżeńską i ciepłą. W relacjach z klientem była wycofana, rzadko nawiązywała spontaniczne rozmowy. Klienci byli zadowoleni z jej pracy (zeznania świadków S. K. k.93-94, E. S. k. 187-189). Pracownicy otrzymywali wynagrodzenie w wysokości najniższej krajowej. Nie było stałych miesięcznych dodatków do wynagrodzenia czy to w postaci procentów od obrotu, czy też premii. Między powódką, a pozwaną bywały wymiany, które dotyczyły przeważnie sposobu wykonywania pracy. Powódka notorycznie spóźniała się do pracy. Pozwana upominała także powódkę co do wyjść na papierosa w trakcie obsługi klienta. Zdarzało się, że powódka skarżyła się koleżankom, że pozwana źle ją traktuje, ale żadna z pracownic nie była świadkiem takich sytuacji (zeznania świadków K. M. 185-186, W. B. (1) k. 186-187, E. S. k. 187-189, A. G. k. 189-192, J. M. k. 192-193).

Powódka leczyła się psychiatrycznie od 8 grudnia 2011 r. do 20 kwietnia 2012 r. W tym okresie do końca lutego 2012 r. przebywała w szpitalu, a następnie uczęszczała na dwumiesięczną terapię przy ul. (...). Leczyła się z powodu depresji i towarzyszącej jej próby samobójczej. Pozwana odwiedzała ją w szpitalu i służyła pomocą.

W dniu 24 kwietnia 2013 r. między stronami doszło do awantury. Na zgłoszenie powódki interweniowała Policja (informacja k. 154). Powódka twierdziła, że została wyzywana i pozwana odmówiła jej wypłaty pieniędzy. Powódka wręczyła pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę „w trybie ustawowym”, z powodu nierozliczenia pensji za miesiąc marzec i kwiecień 2013 r. oraz „niewypłacalności” w terminie tj. do 10 każdego miesiąca. Powódka wskazała, że zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę obejmowała zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy na cały etat – 1600 zł natomiast umowa ustna obejmowała 40%wykonanego obrotu oraz odprowadzenie składki ZUS tj.

316 zł do rąk pozwanej. Intencją powódki było rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego upływ miał nastąpić z dniem 31 lipca 2013 r. (oświadczenie k. 10; zeznania powódki k. 195-203).

Od dnia następnego tj. 25 kwietnia 2013 r. M. P. (1) przebywała na zwolnieniach lekarskich, kolejno przedłużanych aż do 30 czerwca 2013 r. (dokumentacja medyczna k. 14-16). W tym okresie przysyłała pracodawcy kolejne zwolnienia lekarskie. Pobierała najpierw wynagrodzenie chorobowe od pracodawcy, a następnie zasiłek chorobowy z ZUS (świadcstwo pracy k. 13; zeznania powódki 195-203; zeznania pozwanej k. 206-213).

Powódka pozostając w okresie wypowiedzenia szukała pracy. W czerwcu 2013 r. zwróciła się z prośbą o zatrudnienie do prowadzącej zakład fryzjerski K. T.. Oświadczyła jej, że nie pracuje już u pozwanej i nie ma z czego żyć. Powódka zaczęła pracę w salonie w dniu 9 lipca 2013 r., tuż po wypoczynku nad morzem (zeznania świadka K. T. k. 90-93).

Około połowy lipca 2013 r. do nowego miejsca pracy powódki przysłała pozwana, która powzięła wiadomość, że powódka tam pracuje. Umówiła się na czesanie. Pozwana powiedziała do powódki, że mają chyba sobie coś do wyjaśnienia. Powódka odparła, że nie ma nic do wyjaśnienia i jeśli G. W. przysłała na czesanie to zaprasza, a jak nie to niech jej nie przeszkadza w pracy. Powódka wyszła na papierosa. Pozwana zaczęła krzyczeć, żeby wracała do pracy bo nadal jest jej pracownikiem, że zatrudniła złodzieja, groziła że powódka pożałuje już ona się o to postara, że naśle na salon wszystkie kontrole (zeznania powódki k. 195-203 zeznań świadków K. T. k. 90-93).

Pismem datowanym na 12 lipca 2013 r., a doręczonym G. W. w dniu 16 lipca 2013 r., pozwana wezwana została do zapłaty kwoty 3.623 zł w terminie 3 dni, a nadto ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2010, 2011 oraz 2013 (wezwanie do zapłaty z dowodem nadania i doręczenia k. 17-18).

Pozwana G. W. wystawiła powódce świadectwo pracy z dniem 22 lipca 2013 r. W świadectwie pracy podała, że powódka była zatrudniona od 16 września 2006 r. do 22 lipca 2013 r., a stosunek pracy ustał bez wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (świadectwo pracy k. 11 - 13).

Pozwana skierowała do powódki oświadczenie datowane na 22 lipca 2013 r. o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – art. 52 k.p., polegające na podjęciu pracy zarobkowej u innego pracodawcy w czasie zwolnienia lekarskiego. Zostało ono nadane na adres zameldowania M. P. (2): ul. (...) O., a wskazany w umowie o pracę z dnia 1 stycznia 2009 r. Pozwana miała przy tym widzieć, że powódka ma miejsce zamieszkania w W. bowiem sama załatwiła jej mieszkanie blisko pracy (rozwiązanie umowy o pracę k. 12; dowód nadania listu poleconego z dnia 25 lipca 2013 r. k. 51; zeznania świadka J. M. k. 192-193).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, aktach osobowych powódki, na podstawie zeznań świadków K. T. (k. 90-93), S. K. (k. 93-94), K. M. (k. 185-186), W. B. (1) (k. 186-187), E. S. (k. 187-189), A. G. (k. 189-192), J. M. (k. 192-193) oraz powódki (k. 195-203) i pozwanej (k. 206-213).

Sąd dał wiarę wszystkim słuchanym w sprawie świadkom bowiem ich zeznania co do zasady były zgodne i korespondowały z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka K. T. przede wszystkim w zakresie przebiegu spotkania powódki z pozwaną w lipcu 2013 r. i relacji powódki na temat zakończenia współpracy z pozwaną, cech osobowościowych powódki.

Świadek S. K. pracowała w salonie (...) - 4 miesiące, obecnie tam nie pracuje. Nie miała wiedzy na temat relacji między pozwaną a powódką w okresie poprzedzającym wypowiedzenie. Zeznała, że pozwana – w czasie gdy pracowała w salonie - dobrze traktowała pracowników, a powódka w pracy ciepła i koleżeńska. Wynagrodzenie było czasem płacone z opóźnieniem.

Świadek K. M. była klientką salonu (...) w okresie zatrudnienia powódki, świadek zeznała że nie była świadkiem żadnych negatywnych zdarzeń i zachowań pozwanej w stosunku do powódki ani odwrotnie. Podobnie świadek W. B. (2) nigdy nie była świadkiem negatywnych zachowań pozwanej wobec powódki. W zakresie sposobu wynagradzania zeznania świadka nie do końca były spójne jednakże co do zasady były zbieżne z zeznaniami innych świadków, toteż Sąd obdarzył je wiarą.

Świadek E. S. zeznała, że gdy ona pracowała u pozwanej nie było innych składników wynagrodzenia, nie było premii. Nie było wypłaconego procentu od utargu. Podobnie jak pozostali świadkowie zeznała, że nie była świadkiem negatywnych zachowań pozwanej w stosunku do powódki.

Także zeznania świadka A. G. były zgodne z pozostałymi zeznaniami. Świadek zeznała, że nie było dodatków, procentów do wynagrodzenia. Nie była świadkiem aby pozwana obrażała powódkę. Zeznała, że bywały jakieś wymiany zdań między nimi ale dotyczyły przeważnie sposobu wykonywania pracy czy wyjść na papierosa.

Zeznaniom świadka J. M. Sąd dał wiarę w zakresie okoliczności na jakie był słuchany. Na podstawie jego zeznań Sąd przyjął, że pozwana miała wiedzę że powódka zamieszkuje w W., a nie w O., gdzie była zameldowana. Świadek był właścicielem mieszkania, w którym mieszka powódka od 2009 r. Zeznał, że to pozwana wynegocjowała cenę za mieszkanie, a następnie po kwietniu 2013 r. poradziła rozwiązanie z powódką umową najmu, gdyż ta ma problemy psychiczne.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki w części w jakiej były zgodne z ustalonym przez Sąd stanem faktycznym, a który to został ustalony w oparciu o zeznania świadków, które Sąd obdarzył wiarą i dokumenty złożone do akt sprawy. Sąd dał wiarę powódce co do intencji jakie kierowały nią przy rozwiązaniu umowy o pracę, jaki charakter miało złożone pozwanej oświadczenie, a mianowicie, że wolą powódki było rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powyższe powódka potwierdziła nie tylko poprzez swoje zeznania, ale również sformułowania zawarte w pozwie. Sąd nie dał zaś wiary powódce co do faktu, że pozwana wypłacała jej jakikolwiek procent od osiągniętego obrotu czy też że pozwana zalega z wypłatą pieniędzy, bowiem powyższe nie wynika z zeznań świadków czy innych dokumentów znajdujących się w aktach sprawy. Podobnie zeznania powódki w zakresie mobbingowania jej przez pozwaną tj. wyzywania, wyśmiewania, dręczenia itp. nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym. Żaden ze słuchanych w sprawie świadków nie potwierdził tego typu negatywnych zachowań pozwanej względem powódki. Sąd nie dał wiary jej zeznaniom także w części w jakiej zeznała, że nie miała świadomości tego, że do 31 lipca 2013 r. jest parownikiem G. W.. Powyższe jest sprzeczne nie tylko z całokształtem materiału dowodowego, ale i z samymi zeznaniami powódki. W szczególności zaś należy zwrócić uwagę, że po dniu 24 kwietnia 2013 r. przez cały czas do momentu wyjścia na jaw jej pracy w innym zakładzie fryzjerskim M. P. (1) przysyłała pozwanej zwolnienia lekarskie. Musiała więc ją traktować jako swojego pracodawcę.

Zeznaniom pozwanej Sąd co do zasady dał wiarę. Korespondowały one bowiem z zeznaniami świadków, a po części także z zeznaniami powódki.

Co do sporządzonej w sprawie opinii biegłego psychiatry (k. 229 – 235), uwzględniając sposób sporządzenia opinii przez biegłego Sąd uznał ją za w pełni rzetelną. Natomiast nie stanowiła ona podstawy do oceny stanu psychicznego powódki, jego przyczyn i skutków bowiem jak wskazał sam biegły do wydania ostatecznej opinii odnośnie stanu zdrowia powódki potrzebna jest dokumentacja leczenia psychiatrycznego w tym kserokopie historii choroby opiniowanej z pobytu w szpitalu (...), z pobytu w oddziale dziennym przy ul. (...) w okresie luty – kwiecień 2011 r., kserokopia dokumentacji terapii prowadzonej przez psychologa B. S. oraz historia choroby z PZP przy ul. (...). W uzasadnieniu opinii biegły podał, że powódka była pacjentką każdej z tych placówek i bez zapoznania się z postawionymi diagnozami oraz przebiegiem leczenia nie jest w stanie wydać opinii sądowo psychiatrycznej, szczególnie że powódka bardzo oszczędnie informowała biegłego o przebiegu leczenia obawiając się udzielenia ww. informacji. Mając na uwadze wnioski biegłego Sąd zarządzeniem z dnia 3 listopada 2015 r. (k. 238) zobowiązał powódkę do złożenia dokumentacji leczenia psychiatrycznego pod rygorem pominięcia, a dokumentacji takowej powódka nie złożyła. Zarządzenie zostało doręczone do rąk pełnomocnika powódki w dniu 7 grudnia 2015 r.

(elektroniczne potwierdzenie obioru k. 249) i pozostało bez odpowiedzi. Następnie zarządzeniem z dnia 5 stycznia 2016 r. zobowiązano pełnomocnika do wyjaśnienia przyczyn niezłożenia dokumentacji medycznej, pod rygorem nie skierowania akt do biegłego celem wydania opinii uzupełniającej (k. 252). Zarządzenie to zostało wysłane na prawidłowy adres kancelarii, jednak nie zostało podjęte przez pełnomocnika (k. 262). Pełnomocnik nie wskazał dlaczego zobowiązanie Sądu nie zostało wykonane i dopiero na rozprawie w dniu 17 maja 2016 r. podał, że powódka, pomimo zwrócenia się do niej przez pełnomocnika o przekazanie dokumentacji medycznej, wskazanej dokumentacji nie dostarczyła i dlatego zarządzenie nie zostało wykonane. W tych okolicznościach poprzestano na opinii sporządzonej w dniu 20 lipca 2015 r.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako częściowo zasadne zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powódka dochodziła uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za bezskuteczne, zasądzenie na rzecz powódki kwoty 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za stosowanie wobec niej mobbingu, zasądzenie zaległego wynagrodzenia w łącznej kwocie 3.623 zł za wykonaną pracę, na którą to kwotę składały się kwota 1.557 zł wynagrodzenia za miesiąc marzec 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty i kwota 2.066 zł wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 maja 2013 r. do dnia zapłaty. Wnosiła również o sprostowanie świadectwa pracy w związku z kwestionowanym sposobem rozwiązania tego stosunku zatrudnienia.

Sąd zważył, że powództwo jest uzasadnione jedynie w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy, zaś w zakresie roszczeń o mobbing, uznanie rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczne i wynagrodzenie podlega oddaleniu jako nieuzasadnione.

Odnosząc się do roszczenia o uznanie rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczne wskazać należy, że Kodeks pracy przewiduje swój katalog roszczeń jakich pracownik może się domagać od pracodawcy w wypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a takiego roszczenia jak uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia w kodeksie pracy nie ma. Zgodnie bowiem z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Tak sformułowane roszczenie nie zasługiwało na uwzględnienie. P. natomiast Sąd ocenił relacje obu oświadczeń woli (tj. oświadczenia pracownika z dnia 24 kwietnia 2013 r. i pracodawcy z dnia 22 lipca 2013 r.) względem siebie, dla ustalenia zasadności roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy.

W zakresie roszczenia o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 22 lipca 2013 r. za bezskuteczne, jak również stosowne sprostowanie świadectwa pracy powódka wskazała, że otrzymała rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz świadectwo pracy listem poleconym. Według wiedzy powódki zaś to ona rozwiązała umowę o pracę z pozwaną, składając jej „wypowiedzenie” w dniu 24 kwietnia 2013 r.

Pozwana podnosiła, że skierowała do powódki oświadczenie datowane na 22 lipca 2013 r. o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – art. 52 k.p., polegające na podjęciu pracy zarobkowej u innego pracodawcy w czasie zwolnienia lekarskiego. Zostało ono nadane na adres zameldowania M. P. (2): ul. (...) w O., a wskazany w umowie o pracę z dnia 1 stycznia 2009 r. Dopełniła zatem wszystkich wymogów by doręczyć oświadczenie do rąk powódki.

Sąd zważył, że rozstrzygnięcie w tym zakresie zależało – po pierwsze – od ustalenia jak należało traktować oświadczenie powódki złożone pracodawcy w dniu 24 kwietnia 2013 r. - a Sąd uznał że takie oświadczenie zostało w istocie złożone - czy należy je traktować jako rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem obowiązków przez pracodawcę czy też z zachowaniem okresu wypowiedzeniem. Sąd zważył, że już same działania powódki jak i treść pozwu, w którym powódka posługuje się pojęciem „wypowiedzenie”, a następnie to że pobiera wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy od dotychczasowego pracodawcy, następnie przesyła mu

kolejne zwolnienia lekarskie świadczy bez wątplenia o tym, że intencją powódki było rozwiązanie umowy o pracę w zwykłym trybie tj. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Sąd dlatego też ocenił to oświadczenie jako zwykłe wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika z zachowaniem terminu wypowiedzenia. W dalszej kolejności należało ocenić czy w okresie wypowiedzenia tj. do 31 lipca 2013 r. pracodawca skutecznie złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z winy pracownika. W ocenie Sądu taka podstawa zakończenia stosunku pracy byłaby wobec faktu, że powódka w czasie gdy będąc jeszcze w okresie zatrudnienia u pozwanej (dodatkowo będąc jeszcze na zwolnieniu lekarskim) bez wiedzy pracodawcy podjęła nowe zatrudnienie. Jednak zgodnie z art. 52 § 2 kodeksu pracy 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. Ponadto takie oświadczenie winno być złożone jeszcze w czasie gdy powódka znajdowała się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd zważył, że pozwana nie złożyła skutecznego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Sąd doszedł do wniosku, że wysłanie oświadczenie pocztą nastąpiło na niewłaściwy adres. Pozwana wysłała oświadczenie na adres zameldowania w O. mimo iż bezsprzecznie był jej znany adres faktycznego zamieszkania powódki w W. przy ul. (...) z G. 63b, m. 20. i to na ten adres winna wysłać oświadczenie. Pozwana miała też telefoniczny kontakt do wynajmującego mieszkanie, a przez to możliwość potwierdzenia aktualności adresu zamieszkania powódki.

Sąd uznał, że w tej sytuacji na uwzględnienie zasługuje roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z art. 97 § 1 kodeksu pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Zgodnie z § 2 ww. przepisu w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Na podstawie art. 97 § 2¹ kodeksu pracy pracownikowi przysługuje prawo do wystąpienia o sprostowanie świadectwa pracy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd sprostował świadectwo pracy wydane powódce przez pozwaną w ten sposób, że w miejsce okresu zatrudnienia od „2013-07-22” wpisał do „2013-07-31” oraz w miejsce trybu rozwiązania umowy o pracę „bez wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 k.p.) wpisał „za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika”.

W zakresie roszczenia o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem Sąd powództwo oddalił jako nieudowodnione.

Powódka podnosiła, że przez okres 3 lat była poniżana, upokarzana, poddawana ciągłej krytyce pozwanej. Zapytana o znaczenia pojęcia mobbing powódka zeznała, że w jej rozumieniu mobbing oznacza, że nikt nie ma prawa obrażać drugiego człowieka, wyrabiać mu opinię złodzieja czy przygłupa, nazywać go psycholem. W przypadku pozwanej miało to miejsce w złości, czasem w nieuzasadnionych sytuacjach. Pozwana zaprzeczyła, by kiedykolwiek dopuściła się wobec powódki działań noszących znamiona z art. 94³ § 2 k.p. Powódka nie wykazała też w szczególności związku przyczynowo - skutkowego pomiędzy rzekomymi zdarzeniami o znamionach mobbingu, a podjęciem przez nią leczenia. Przy tym, według wiedzy pozwanej, powódka przeżywała w ostatnim czasie szereg problemów natury osobistej – rozwód z mężem, problemy z córką, nieszczęśliwy związek z nowym partnerem co mogło mieć wpływ na pogorszenie jej kondycji psychicznej. Pozwana podniosła także, że nigdy nie podważała kompetencji powódki choć jak sama przyznała dopuszczała się w stosunku do niej jak i w stosunku do innych pracowników uzasadnionej krytyki, w sytuacji gdy było to konieczne z uwagi na prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy.

Zgodnie z art. 94³ § 2 kodeksu pracy mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Odpowiedzialność za tego typu praktyki zgodnie ze wskazaniem § 1 ww. przepisu, ponosi pracodawca, który ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że „ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności statutowane przez dyspozycję przepisu 94³ § 2 kodeksu pracy – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia” (vide wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 r., sygn. II PK 112/06, oraz wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., sygn. I PK 103/05).

Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika (vide wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., sygn. II PK 31/07), a Ocena działań mobbingowych opierać się musi na obiektywnych kryteriach.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie powódka, na której zgodnie z ogólnym rozkładem ciężaru dowodów spoczywał obowiązek wykazania działań mobbingowych, nie udowodniła, że pozwana dopuściła się wobec niej mobbingu czyli, że jej działanie wobec powódki było uporczywe, długotrwałe i polegało na nękanii powódki wywołując u niej rozstrój zdrowia. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r. wskazał, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (vide wyrok SN z dnia 17.01.2007 r. I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58). Doktryna stoi na stanowisku, że działanie to może, ale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, nie mające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Powódkę obciążał ciężar dowodu natomiast nawet na dwukrotne wezwanie Sądu nie złożyła dokumentacji medycznej o jaką wnosił biegły z zakresu psychiatrii i bez której nie było możliwe sporządzenie opinii o jej stanie zdrowia. Bez dokumentacji medycznej oraz bez pełnej opinii biegłego nie było możliwe ustalenie czy doszło do rozstroju zdrowia u powódki i czy miało to bezpośredni związek z pracą czy też innymi aspektami życia powódki, a takie aspekty pojawiały się w zeznaniach nawet powódki – tu problemy z córką w tym jej konflikt z nowym partnerem, wcześniej rozwód z mężem. Ponadto M. P. (1), co sama przyznała, spóźniała się do pracy i uwagi pod jej adresem w tym zakresie były uzasadnione. Zeznania żadnego z przesłuchanych w sprawie świadków nie potwierdzają, aby pozwana wykazywała chociażby negatywne zachowania w stosunku do powódki. Klientka salonu świadek K. M. oraz pracownicy salonu (...), E. S., A. G. – nie były świadkami niewłaściwego zachowania się pracodawczyni do powódki. Jeżeli padały jakieś obraźliwe słowa względem powódki, które ją raniły, to w niniejszym postępowaniu nie zostało to wykazane. Nikt spośród słuchanych świadków tego nie potwierdził.

Podsumowując, Sąd uznał że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika jakoby pozwana wykazywała względem powódki zachowania mobbingowe czy nieadekwatne do zaistniałej sytuacji. Najczęściej wszelkie uwagi czy wymiany zdań dotyczyły sposobu wykonywania czynności pracowniczych lub notorycznych spóźnień powódki i palenia papierosów w trakcie obsługi klientów.

Zgodnie z art. 94³ § 3 kodeksu pracy pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Według wyroku Sądu Najwyższego z 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 126), mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie art. 94³ k.p., chociaż odbywa się to z uwzględnieniem dorobku

judykatury cywilistycznej z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09 (OSNP 2011, nr 1-2, poz. 5), roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia.

Ustalenia, że doznana krzywda jest następstwem zdarzeń, o których stanowi art. 445 kodeksu cywilnego i przypisanie podmiotowi odpowiedzialności, istotne jest także powszechne zastosowanie oznaczonej w art. 361 § 1 kodeksu cywilnego koncepcji związku przyczynowego. Krzywda powinna być normalnym następstwem czynu sprawcy. Adekwatny związek przyczynowy stanowi nie tylko przesłankę odpowiedzialności, ale wyznacza zakres naprawienia uszczerbku. Powódka podnosiła, że działania pozwanej wywołały u niej rozstrój zdrowia w postaci depresji. Z uwagi na fakt, że powódka w żaden sposób nie udowodniła, że poddawana była przez przełożoną działaniom mobbingowym nie może być w realiach niniejszej sprawy mowy o jakimkolwiek związku przyczynowo – skutkowym między działaniem pracodawcy, a szkodą w postaci rozstroju zdrowia.

W zakresie roszczenia o zasądzenie zaległego wynagrodzenia w kwocie 3.623 zł. powódka wskazywała, że zostało ono wyliczone na podstawie załączonych do pozwu kwitów, 40% zysku z obrotu powódki pomniejszonego o 316 zł. Powódka twierdziła, że poza wynagrodzeniem zasadniczym – w wysokości najniższego wynagrodzenia krajowego – pozwana wypłacała swoim pracownikom 40% obrotu osiągniętego przez pracownika i pomniejszonego składkę oraz, że umowę o pracę rozwiązała właśnie z uwagi na zapłacenie jej ww. kwoty. Procent wynagrodzenia był uzależniony od obrotu poszczególnych osób indywidualnie. Pozwana zaprzeczyła, by kiedykolwiek umawiała się z powódką, że będzie jej wypłacać część wynagrodzenia na podstawie wynagrodzenia za pracę, a pozostałą część jako prowizję od osiągniętego dochodu.

Zgodnie z art. 86 § 1 kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonym w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy

Sąd zważył, że powódka, na której również w tym zakresie spoczywał ciężar udowodnienia faktów, z których wywodzi skutki prawne, nie wykazała dochodzonej kwoty ani tego że przysługiwało jej jakiegokolwiek inne niż zasadnicze wynagrodzenie. Powoływanie się na okoliczności, że za minimalne wynagrodzenie za pracę jakie otrzymywała nie wystarczyłoby jej na utrzymanie i że same koszty utrzymania mieszkania są wyższe są to – w ocenie Sądu – co najwyżej stwierdzenia uprawdopodobniające inne źródła dochodu ponad to co jest w umowie o pracę. Powódka zatem uprawdopodobniła, że poza wynagrodzeniem osiągała inny dochód (lub miała inne źródło/a utrzymania) natomiast nie wykazała, by to akurat u pozwanej otrzymywała dodatkowe pieniądze i to we wskazywanej wysokości. W szczególności żaden ze świadków słuchanych na powyższą okoliczność nie potwierdził, aby pozwana wypłacała pracownikom określony procent od obrotu dodatkowo do miesięcznego wynagrodzenia, zasady te nie zostały też nigdzie spisane. Mając na uwadze powyższe Sąd oddalił roszczenie o wypłatę wynagrodzenia jako nieudowodnione.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c., w myśl którego w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone (zd. 1). Koszty zastępstwa procesowego co do roszczeń pieniężnych Sąd ustalił – mając na uwadze treść § 21 rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800) – na podstawie § 6 pkt 5 w zw. § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.) na kwotę 1.800 zł. W tym zakresie pozwana była stroną wygrywającą. Natomiast co do roszczenia o uznanie rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczne Sąd miał na uwadze regulację § 12 ust. 1 pkt 1 zw. z § 5 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. (w brzmieniu sprzed wejścia w życie rozporządzenia z dnia 29 lipca 2015 r., Dz. U. poz. 1079), a co do roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy § 12 ust. 1 pkt 3 wskazanego rozporządzenia, tj. koszty profesjonalnego zastępstwa procesowego wyniosły w każdym z tych przypadków po 60 zł. Co do pierwszego roszczenia stroną wygrywającą była

pozwana, zaś co do drugiego powódka. Uwzględniając powyższe okoliczności należało zasądzić na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł.

Sąd nie znalazł przy tym podstaw do przyjęcia innego sposobu rozliczenia kosztów postępowania, korzystniejszego dla powódki, bowiem po stronie powódki nie zachodziły szczególne okoliczności uzasadniające nieobciążaniem jej kosztami procesu strony przeciwnej - sprawa nie miała charakteru precedensowego, a stronie przeciwnej nie można zarzucić niewłaściwego zachowania w jej toku. Orzekając o kosztach procesu należy mieć na uwadze także interes drugiej strony, która na skutek zainicjowania niniejszego procesu została zmuszona do poniesienia wydatków w celu podjęcia obrony. Brak jest racjonalnych podstaw, by strona, na której rzecz zapadło rozstrzygnięcie, musiała samodzielnie pokryć koszty swojego udziału w sprawie.

W zakresie orzeczenia dotyczącego kosztów sądowych (opłaty i wydatki) Sąd odstąpił od obciążania nimi powódki, przejmując je na rachunek Skarbu Państwa. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 623) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Przepis powyższy wprowadza zatem zasadę, że pracownik przegrywający proces nie jest obciążany tym rodzajem kosztów, chyba że zajdą szczególnie uzasadnione okoliczności, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.