

Sygn. akt XP 694/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Lucyna Ziewiec, Alina Purzyc

Protokolant: Aleksandra Barańska

po rozpoznaniu w dniu 7 października 2013r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: A. W.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę i o odszkodowanie z tytułu mobbingu

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego roszczenia o zapłatę ponad kwotę 23.500 zł oraz w zakresie cofniętego żądania sprostowania świadectwa pracy;

II. w pozostałej części powództwo oddala;

III. odstępuje od obciążania powódki kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną;

IV. nieuiszczone przez powódkę koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka A. W. pozwem z dnia 2 czerwca 2011 r. skierowanym przeciwko (...) S.A. w W., kilkakrotnie modyfikowanym i ostatecznie doprecyzowanym na rozprawie w dniu 5.03.2012 r. (k. 176), wniosła o zasądzenie odszkodowania za bezpodstawne rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 3.500 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty oraz kwoty 20 000 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za doznaną skutek mobbingu krzywdę. Jednocześnie wniosła o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę, powołując się na chorobę.

Uzasadniając swoje żądanie powódka podniosła, iż była pracownikiem bardzo dobrym, o wysokim morale i poważnych osiągnięciach w pracy. Troszczyła się o dobro firmy, a jej celem była dobra reklama firmy, dobre zaopatrzenie, troska o wystrój. Ponadto powódka przejawiała najwyższą staranność w walce o rynek dla strony pozwanej i posiadała wybitne zasługi. Została zwolniona na ulicy. Podniosła, iż jej kierownik A. S. (1) zwalczał ją, dręczył, niepokoił, zastraszał, krytykował, ośmieszał. Ponadto, narażał ją na utratę dobrego imienia, lekceważył jej zasługi, potępiał i ośmieszał wyniki pracy. Powódka wyjaśniła, że w związku z tym popadła w depresję i była leczona. Została pozbawiona swobody działania oraz uważała, że zachowanie kierownika naraziło stronę pozwaną na wielkie straty moralne i utratę dobrego imienia, skoro w przeciągu 5 minut powódka zerwała wszelkie kontakty ze sklepami, a przyczyna nie była znana.

W zakresie roszczeń zgłoszonych ponad kwotę 23.500 zł, tj. w zakresie dalszego (ponad 3.500 zł) odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy (pierwotnie powódka żądała z tego tytułu 11.500 zł), jak również w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy i kwoty 2000 zł tytułem odszkodowania za koszty leczenia i przywrócenia do pracy, powódka na rozprawie w dniu 5.03.2012 r. cofnęła pozew za zgodą strony pozwanej, która wniosła o zwrot kosztów procesu w pełnym zakresie.

W odpowiedzi na pozew z dnia 23 września 2011 r. strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana zarzuciła, iż powództwo w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę powódka wniosła po upływie ustawowego terminu, ponieważ otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w dniu 18 maja 2011 r., pozew złożyła zaś dopiero w dniu 2 czerwca 2011 r. Powódka nie udowodniła, że przekroczenie terminu nastąpiło bez jej winy, a zaświadczenie lekarskie oceniające stan zdrowia powódki wydane zostało w dniu 2 czerwca 2011 r. i odnosi się tylko do tego dnia. Z treści powyższego zaświadczenia nie wynika w żaden sposób, że powódka w okresie ww. 7 dni od otrzymania oświadczenia była w takim stanie zdrowia psychicznego, który uniemożliwił jej podejmowanie racjonalnych decyzji i ocenę skutków swoich działań i zaniechań.

Ponadto strona pozwana zarzuciła, iż jakość świadczonej przez powódkę pracy w zakresie „merchandisingu” oraz efekty jej pracy były niezadowalające. Powódka była zatrudniona na stanowisku przedstawiciela handlowego. Jej rolą było zapewnienie powszechnej dostępności wszystkich produktów i promocji dla konsumentów poprzez kontakty z detalistami i hurtowniami na wybranym terytorium, a przez to maksymalizacja sprzedaży firmy. W szczególności dbanie o prawidłowe rozlokowanie produktów, o zapewnienie wystarczającego poziomu zapasów i zwiększanie sprzedaży oraz pobudzanie popytu przez efektywne zastosowanie promocji. Powódka nie wykazywała się wystarczającym zaangażowaniem w pracę, inicjatywą i umiejętnością wykorzystywania w odpowiedni sposób narzędzi promocyjnych, czego efektem był niezadowalający wygląd produktów N. na półkach w sklepach obsługiwanych przez powódkę. W sklepach tych wielokrotnie brakowało priorytetowych dla N. produktów, produkty były rozlokowane w sposób niezgodny z ustalonym z detalistą standardem półki, produkty konkurencji zajmowały miejsca przeznaczone na produkty N., brakowało materiałów reklamowych związanych z promocją produktów N.. Powódka była informowana przez przełożonego o zastrzeżeniach dotyczących jakości świadczonej przez nią pracy m.in. w lutym 2011 r., kiedy przeprowadzana została kontrola obsługiwanych przez nią sklepów. Niestety, pomimo zwrócenia uwagi na konieczność poprawy efektywności pracy powódki w obszarze wyglądu półek sklepowych w obsługiwanych przez nią sklepach, pracodawca w dalszym ciągu odnotowywał zaniedbania w zakresie wyglądu półek w obsługiwanych przez powódkę sklepach. Uwagi dotyczące niewłaściwego wyglądu półek sklepowych zgłaszał m.in. R. L. oraz L. W.. W dniu 11.05.2011 r. miała miejsce kolejna kontrola placówek handlowych obsługiwanych przez powódkę i ponownie wykazała ona brak poprawy efektywności pracy powódki w obszarze wyglądu półek sklepowych. Nadto, podczas corocznej rozmowy rozwojowej w marcu 2011 r. wyniki pracy zostały również negatywnie ocenione na poziomie 1/1. Pozwana podkreśliła, że w procesie „kalibracji” powódki, zgodnie z praktyką firmy, zweryfikowano ocenę przełożonego powódki - poza przełożonym w ocenie powódki brali udział również J. S., T. S., R. L., J. G. oraz J. P., i wszystkie te osoby zatwierdziły ocenę powódki wystawioną jej przez przełożonego.

Ustosunkowując się do podniesionych przez powódkę zarzutów znęcania się nad nią, strona pozwana zarzuciła, że są one całkowicie bezpodstawne, niewłaściwych zachowań opisywanych przez powódkę bowiem nie było. Żaden z dowodów przedstawionych przez powódkę nie potwierdza, by dążono do jej poniżenia, wyśmiewano czy znęcano się nad nią, zastraszano albo stosowano groźby.

Strona pozwana wyjaśniła również, iż oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę przełożony w obecności innego pracownika, K. B., wręczył powódkę w kawiarni, wyjaśniając jej przyczyny takiego oświadczenia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była u strony pozwanej w okresie od dnia 15 marca 2010 r. do dnia 30 czerwca 2011 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umowy na okres próbny od dnia 15 marca 2010 r. do dnia 14 czerwca 2010 r., a następnie na podstawie umowy na czas nieokreślony od dnia 15 czerwca 2010 r., na stanowisku przedstawiciela handlowego, w zadaniowym systemie czasu pracy.

Średnie wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w ostatnim okresie zatrudnienia wynosiło 3 500 zł brutto miesięcznie.

Dowód: umowy o pracę w aktach osobowych powódki (załącznik)

świadczenie o pracy z dnia 30.06.2011 r. (k. 61-62)

zaświadczenie o wynagrodzeniu (k. 89)

Do obowiązków powódki należało dbanie o dostępność produktów w obsługiwanych punktach sprzedaży detalicznej, zapewnienie priorytetowego asortymentu oraz pozycjonowanie go w miejscach zgodnie ze standardami przyjętymi w firmie (...) S.A. oraz dystrybucja materiałów reklamowych (POP). Powódka co miesiąc otrzymywała tzw. target sprzedażowy. Ponadto była zobowiązana do sprzedawania sprzedawca tzw. (...), które pozwalały zaproponować atrakcyjniejszy pakiet produktów dla poszczególnych sklepów, a tym samym osiągnąć lepsze wyniki sprzedażowe,

Dowód: zakres obowiązków (k. 93),

standardy pracy przedstawicieli, profesjonalne techniki sprzedaży, etapy wizyty u klienta (k. 287-290)

Początkowo przełożonym powódki był P. G.. Współpraca powódki i P. G. układała się bardzo dobrze. Miał on sporadycznie uwagi do pracy powódki.

Dowód: wyjaśnienia powódki (k. 228-339, 357, 425-426)

zeznania R. B. (1) (k. 176-178)

zeznania W. D. (k. 179-180)

Od października 2010 r. stanowisko przełożonego powódki – Kierownika obszaru sprzedaży W. i okolice W. objął A. S. (1). Podlegało mu wówczas 13 pracowników. Decyzję o zastąpieniu P. A. S. podjął Kierownik Regionu Południowo – Zachodniego T. S., który chciał wprowadzić do zespołu osobę o innym charakterze niż P. G., na którego pojawiały się skargi hurtowników. Wybrał A. S. (1), którego oceniał jako bardzo spokojnego.

Dowód: zeznania T. S. (k. 186-188)

Początkowo A. S. (1) sporadycznie miał uwagi do pracy powódki, a potem stały się one coraz częstsze, ponieważ nie był zadowolony z jej pracy. Mówił o nich R. L. – kierownikowi sprzedaży i swojemu przełożonemu T. S.. Zarzucał, że powódka nieefektywnie pracuje, że efekty jej pracy są niezadawalające i nie są spełnione standardy N.. Wielokrotnie ustnie oraz w mailach zwracał powódce uwagę na konieczność poprawy wyglądu półek i wyników. Domagał się przygotowania przez powódkę planu naprawczego. Uważał, że powódka nie była wystarczająco zaangażowana w powierzone jej zadania.

Po zatrudnieniu nowych pracowników pod koniec 2010 r. A. S. (1) podjął ze swoim przełożonym T. S. decyzję o reorganizacji terenu. T. S. nie podobało się, że przedstawiciele nie mają konkretnych obszarów i dojeżdżają w różne miejsca, generując koszty. W konsekwencji powódce i innemu przedstawicielowi handlowemu - T. M. – została odebrana część obsługiwanych przez nich sklepów i powierzono ich obsługę innemu, nowozatrudnionemu

pracownikowi, przez co powódce i T. M. trudniej było uzyskiwać wyniki. Oboje zwracali uwagę przełożonemu A. S. (1), żeby w związku z tym obniżył im target, ale tego nie zrobił.

A. S. (1) czasami dzwonił do powódki i do innych podwładnych po godzinach pracy, ok. 16.00-17.00 w sprawach służbowych, czasem również przed godzinami pracy – przed godz. 8.00 rano. Sporadycznie zdarzały się późniejsze telefony. Raz A. S. (2) zadzwonił do powódki w piątek i powiedział, że jeśli do końca dnia nie sprzeda promocji, to będą wobec niej wyciągnięte konsekwencje. Wysyłał również po godzinach pracy maile i sms-y. Z czasem powódka zaczęła nosić telefon komórkowy zawsze przy sobie w obawie, że A. S. (1) może zadzwonić z jakimś poleceniem służbowym.

A. S. (1), podobnie jak poprzedni przełożony, organizował co tydzień – dwa tygodnie spotkania z pracownikami – przedstawicielami handlowymi, na których omawiał ich wyniki pracy. Na rzutniku pokazywał wyniki poszczególnych przedstawicieli. Miał wówczas uwagi do wszystkich pracowników, w tym bardzo często uwagi do powódki, której pracę źle oceniał. A. S. (1) mówił, „tradycyjnie A. tego nie zrobiła”, „znowu A. tego nie zrobiła”. Komentował: „zgadnijcie kto znowu nie wykonał promocji?” i dopowiadał, że była to powódka. Raz po wyjściu powódki ze spotkania A. S. (1) w grupie pracowników skomentował jej wyjście słowami: „P. pojechała już sobie do domu”. Innym przedstawicielom A. S. (1) również podczas tych spotkań, zwracał uwagę na zbyt słabe wyniki. Bardzo często miał uwagi do przedstawiciela T. M.. Podczas spotkań w przedmiocie wyników zdarzały się wymiany zdań między A. S. (1) a innymi przedstawicielami, często powódka próbowała z nim dyskutować, szczególnie w początkowym okresie.

Na temat nierealizowania założeń przełożony rozmawiał z podwładnymi także w cztery oczy i pisał do nich e-maile. Podczas rozmów z powódką A. S. (1) starał się jej doradzić, pomóc, wykazywał zainteresowanie informacjami na temat pracy przekazanymi przez powódkę.

Podczas gdy P. G. co do zasady rozdzielał targety między przedstawicieli do 5-tego dnia miesiąca (choć zdarzały mu się opóźnienia, A. S. (1) przekazywał je najczęściej później, w różnych terminach, między 10 a 15 dniem miesiąca, przez co trudniej było przedstawicielom zaplanować pracę i nie mieli oni komfortu pracy.

W dniu 1.12.2010 r. A. S. (1) zwrócił się do wszystkich swoich podwładnych z prośbą, by w dniu 9.12.2010 r. (piątek) wykorzystali jeden dzień ze swoich urlopów wypoczynkowych.

Raz zdarzyło się, że A. S. (1) polecił powódce napisanie raportu, jakiego inni pracownicy nie musieli pisać.

W grudniu 2010 r. powódka prosiła A. S. (1), żeby mogła nie jechać na szkolenie z uwagi na trudne warunki atmosferyczne. Zgodził się dopiero po licznych prośbach.

A. S. (1) polecił raz przyjść do pracy w sobotę powódce i wszystkim pozostałym podwładnym.

A. S. (1) otrzymywał od zarządu promocje, które miał rozdzielić pomiędzy pracowników. Czasami dopisywał powódce i innym pracownikom w takich terminach, że ich sprzedanie było trudne do wykonania lub niemożliwe.

Po zawieszeniu przez J. S. wszystkich urlopów w tygodniu poświęconym w kwietniu 2011 r., A. S. (1) wysłał do wszystkich podwładnych maila z komentarzem „Myślę, że w naszym przypadku nie muszę Wam tego jakoś szczegółowo uzasadniać...”.

Dowód: częściowo zeznania A. S. (1) (k. 257-262)

częściowo zeznania T. M. (k. 180-181)

częściowo zeznania K. B. (k. 185-186)

częściowo zeznania K. S. (k. 188)

częściowo zeznania R. B. (2) (k. 300v-301)

częściowo zeznania R. M. (k. 255-257)

częściowo zeznania R. L. (k. 251-255)

częściowo wyjaśnienia powódki (k. 228-339,357, 425-426)

korrespondencja mailowa (k.20-45)

nagranie rozmowy, zapis rozmowy (k. 13-14, 135)

Powódka bardzo przeżywała krytykę ze strony przełożonego. W domu była nerwowa, drażliwa, przeżywała, że na zebraniach przełożony ma do niej pretensje, że powiedział, że jeśli nie wykona promocji, to nie pójdzie na urlop. Miała trudności z zaśnięciem. Za namową matki brała ziołowe leki uspokajające.

Powódka żaliła się swojemu partnerowi R. B. (1) i współlokatorowi M. C. na sytuację z przełożonym. 3-4 razy po spotkaniach całego zespołu z przełożonym powódka wracała z płaczem, a nawet wpadała w histerię. Mówiła znajomemu W. D., że nowy przełożony zwraca uwagę tylko na słabsze sklepy i nie chwali jej pracy, a jeden ze sklepów przekazał jej tuż przed kontrolą, a także opowiadała mu, że w jednej sprawie liczyła na pomoc przełożonego, ale odmówił.

Dowód: zeznania R. B. (1) (k. 176-178)

zeznania W. D. (k. 179-180)

zeznania T. M. (k. 180-181)

zeznania K. W. (k. 301-302)

zeznania M. C. (k. 231-232)

wyjaśnienia powódki (k. 228-339,357, 425-426)

Powódka podczas szkoleń skarżyła się trenerowi M. K. na A. S. (1). Przetawiane przez nią okoliczności i argumenty nie różniły się od innych zarzutów wobec przełożonych, jakie przedstawiali pracownicy.

Dowód: zeznania M. K. (k. 424-425)

Powódka nie skarżyła się przełożonym A. S. (1), w szczególności T. S..

Dowód: zeznania T. S. (k. 186-188)

wyjaśnienia powódki (k. 228-339,357, 425-426)

Część podwładnych A. S. (1) bardzo negatywnie oceniała jego metody pracy jako przełożonego. Uważali, że źle organizuje im pracę i nie ma właściwego podejścia. Część przedstawicieli handlowych – w tym T. M. i R. B. (2) - odeszła z pracy w niedługim czasie po objęciu stanowiska kierowniczego przez A. S. (1). Wskazywali, że przyczyną ich odejścia jest ciężka współpraca z kierownikiem, jego niewłaściwe podejście do „pracowników, ludzi i biznesu”. Uważali, że A. S. (1) nie wspierał ich, nie pomagał rozwiązywać problemów w sklepach, przekazywał nieprawdziwe informacje dotyczące towaru. Uważali również, że nie ma on pojęcia o zarządzaniu ani o handlu na terenie W. i okolic.

Pozostali podwładni A. S. (1) uważali, że co do zasady powódka była traktowana przez A. S. (1) w taki sam sposób, jak pozostali pracownicy, ale część z nich dostrzegała, że powódka była częściej krytykowana podczas spotkań, i że dużo bardziej się tą krytyką przejmowała. Było im przez to żal powódki, tym bardziej, że była w grupie jedyną kobietą i była przez pozostałych przedstawicieli traktowana jako „rodzynek”. Inni przedstawiciele handlowi również

byli krytykowani przez przełożonego, podchodzili jednak do krytyki ich pracy z większym dystansem i spokojem. Część przedstawicieli śmiała się, że skoro A. S. (1) ma do powódki pretensje, to chyba ma jakieś kompleksy.

Dowód: częściowo zeznania W. D. (k. 179-180)

częściowo zeznania T. M. (k. 180-181)

częściowo zeznania R. B. (2) (k. 300v-301)

częściowo zeznania K. B. (k. 185-186)

częściowo zeznania K. S. (k. 188)

częściowo zeznania R. M. (k. 255-257)

Na przełomie 2010/2011 roku odbywały się coroczne rozmowy rozwojowe każdego przedstawiciela handlowego z przełożonym.

Powódka została bardzo nisko oceniona przez przełożonego A. S. (1) oraz inne osoby biorące udział w jej ocenie – tzw. kalibracji, w tym T. S. – przełożonego A. S. (1). Otrzymała najniższą ocenę 1/1.

Dowód: zeznania T. S. (k. 186-188)

zeznania A. S. (1) (k. 257-262)

zeznania R. L. (k. 251-255)

zestawienie ocen, realizacja celów za 2010 r. (k. 278-280)

Od rozmowy oceniającej powódka zaczęła brać leki uspokajające i nasenne, gdyż miała problemy ze spaniem. Stała się bardziej nerwowa i drażliwa. Była przekonana, że czegokolwiek by nie zrobiła, to i tak nie zostanie doceniona przez przełożonego i będzie skrytykowana na forum. Obawiała się zwolnienia.

Dowód: zeznania R. B. (1) (k. 176-178)

wyjaśnienia powódki (k. 228-339, 425-426)

W dniu 16.02.2011 r. została przeprowadzona kontrola placówek handlowych obsługiwanych przez powódkę. W sześciu kontrolowanych sklepach stwierdzono braki w asortymencie kaw i słodczy, braki w asortymencie: majonezy, batony, kawy, brakujące produkty w kategorii deserów, przypadkowe rozlokowanie produktów na półkach.

W mailu z 21.02.2011 r. A. S. (1) poinformował powódkę o wynikach kontroli i zwrócił uwagę na konieczność zmian. W mailu z 23.02.2011 r. powódka wyjaśniła przyczyny uchybień. A. S. (1) zauważył u powódki poprawę, jednakże krótkotrwałą.

W dniu 3.03.2011 r. sporządzono ocenę pracy powódki, w której wskazano na liczne uchybienia, potrzebę poprawy, zdecydowanej zmiany postawy jeśli chodzi o orientację na wyniki i potrzebę osiągnięcia wymaganego poziomu standardów. Wskazano, że powódka ma bardzo dobry kontakt z grupą, ale jej inicjatywa jest poniżej oczekiwań. Powódka zapoznała się z tą oceną w dniu 3.04.2011 r. i w rubrykach na komentarz pracownika wpisała „brak uwag”.

W kwietniu 2011 r. T. S. wizytował sklepy powódki we W. i stwierdził bardzo liczne zaniedbania – braki grup produktów na półkach sklepowych.

W dniu 5.05.2011 r. R. L. wizytował sklepy powódki we W. i stwierdził liczne braki i uchybienia.

W dniu 11.05.2011 r. została przeprowadzona kolejna kontrola placówek handlowych obsługiwanych przez powódkę. W dziewięciu kontrolowanych sklepach stwierdzono uchybienia: nie zapewnienie standardu półki sklepowej z wymogami, brak materiałów pop informujących klientów o nowościach, nie dotrzymanie standardów, braki w asortymencie wymagające natychmiastowego uzupełnienia, braki w kategorii słodycze, braki w asortymencie, brak zachowanych standardów N., brak słodyczy N., w jednym ze sklepów stwierdzono: „do poprawy wszystkie półki z produktami, brak jakichkolwiek materiałów pop”.

Dowód: wypowiedzenie umowy z załącznikiem (k. 90-92),

zeznania A. S. (1) (k. 257-262)

zeznania T. S. (k. 186-188)

zeznania R. L. (k. 251-255)

wyjaśnienia powódki (k. 228-339,357, 425-426)

e-mail z 21.02.2011 r. (k. 96-98)

ocena pracy (k. 94-95)

raport z 16.02.2011 r. i 11.05.2011 r. (k. 99, 102-106)

wiadomości e-mail (k. 26-29, 30-31)

e-mail z 14.09.2011 r. (k. 100)

W dniu 18 maja 2011 r. A. S. (1) w obecności K. B. wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego terminu wypowiedzenia, określając przyczyny swojej decyzji w załączniku do powyższego oświadczenia. Uzasadniając rozwiązanie umowy z powódką strona pozwana powołała jako przyczynę niewłaściwe wywiązywanie się przez powódkę z jej obowiązków pracowniczych na stanowisku przedstawiciela handlowego. Postawa i zaangażowanie powódki, a przede wszystkim jakość świadczonych przez nią pracy i jej efekty były niezadowolające. Pomimo wizyt kontrolnych sklepów obsługiwanych przez powódkę, nie nastąpiła żadna poprawa w jakości i pracy, czego potwierdzeniem są raporty z przeprowadzonych kontroli sklepów obsługiwanych przez powódkę. W czasie kontroli w dniu 16.02.2011 r. stwierdzono braki w asortymencie i przypadkowe rozlokowanie produktów na półkach w 6 sklepach obsługiwanych przez powódkę, zaś w czasie kontroli w dniu 11.05.2011 r. stwierdzono w 9 sklepach nieprawidłowości, w tym braki w asortymencie, nie dotrzymanie standardów i braki materiałów informujących klientów o nowościach.

Porozumieniem z dnia 18 maja 2011 r. strony ustaliły, iż powódka zostanie zwolniona z obowiązku świadczenia pracy oraz z prawa reprezentowania firmy (...) S.A. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w terminie od 19 maja 2011 r. do dnia 14 czerwca 2011 r. Jednocześnie powódka została zobowiązana do rozliczenia się z mienia powierzonego jej przez stronę pozwaną do dnia 18 maja 2010 r.

Oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem wręczono powódce w kawiarni, w godzinach pracy. Przełożony A. S. (1) przyjechał do powódki kiedy była u klienta i poprosił, aby z nim wyszła. Udał się do pobliskiej kawiarni, gdzie w obecności K. B. wręczono powódce wypowiedzenie. Powódka wyszła wykonać telefon, a po powrocie przyjęła wypowiedzenie. Następnie poinformowano powódkę o obowiązku przekazania służbowego telefonu komórkowego, i-pac'a i samochodu służbowego i te przedmioty od niej odebrano. A. S. (1) zaproponował, że K. B. odwiezie powódkę do domu, ale powódka nie chciała skorzystać z propozycji. Przyjechał po nią jej partner R. B. (1).

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 18.05.2011 r. z uzasadnieniem (k. 50, 90, 63-64, 91-92)

porozumienie w związku ze zwolnieniem z obowiązków (k. 51)

zeznania R. L. (k. 251-255)

zeznania A. S. (1) (k. 257-262)

zeznania K. B. (k. 185-186)

zeznania T. S. (k. 186-188)

wyjaśnienia powódki (k. 228-339,357, 425-426)

W marcu 2011 r. powódka udała się na wizytę do psychiatry i zaczęła brać tabletki nasenne i tabletki ziołowe na uspokojenie na dzień.

Dowód: wyjaśnienia powódki (k. 228-339,357, 425-426)

U powódki wystąpił rozstrój zdrowia psychicznego w okresie wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę – około czerwca 2011 r. Wcześniejszych zaburzeń, nie wymagających zwolnienia lekarskiego, nie sposób uznać za rozstrój zdrowia. W dniu 13.06.2011r . powódka otrzymała zwolnienie lekarskie od 14 do 21 czerwca 2011 r. Nie można wykluczyć, że rozstrój nastąpił wcześniej, ale nie przed 18.05.2011 r., nie przed otrzymaniem wypowiedzenia z pracy. Rozstrój ten nie trwał dłużej niż do końca 2011 r. Od 10.10.2011 r. powódka nie korzysta z leczenia psychiatrycznego. Nie można wykluczyć, że do rozstroju zdrowia powódki przyczyniła się relacja powódki z przełożonym. Nie bez znaczenia dla stanu emocjonalnego powódki w okresie wypowiedzenia był wyjazd jej chłopaka. Na pewno nie bez znaczenia, również w zakresie postrzegania relacji w pracy, są zdaniem biegłych cechy osobowości powódki. Powódka posiada osobowość lękliwą, co predestynuje ją do pewnego sposobu odbierania rzeczywistości. Cechami osobowości lękliwej są m.in. nadwrażliwość na krytykę, nadmierna koncentracja na byciu krytykowanym, traktowanie każdej krytyki jako braku akceptacji, okresowe problemy w podejmowaniu decyzji.

Dowód: opinia biegłych psychologa i lekarza psychiatry wraz z opinią uzupełniającą (k. 393, 423)

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W art. 94³ § 2 k.p. ustawodawca zawarł legalną definicję mobbingu, który oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanium 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.

Sprawcą mobbingu może być pracodawca będący osobą fizyczną, osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przełożeni lub inni pracownicy.

Podkreślenia wymaga, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia” (zob. wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07 oraz Wyrok SN, z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, Wyrok SN z dnia grudnia 2006 r., II PK 112/06).

Cechą charakterystyczną mobbingu jest uporczywość lub długotrwałość działania sprawcy lub sprawców, która wymaga zindywidualizowanej oceny każdego wypadku, przy czym w doktrynie podkreśla się, że cecha mobbingu w postaci uporczywości lub długotrwałości działania sprawcy lub sprawców jest trudna do stwierdzenia, co może prowadzić do dużej dowolności w ocenie zjawiska mobbingu (zob. W. Cieślak, J. Stelina, Definicja mobbingu oraz

obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku [art. 94³ k.p.], PiP 2004, z. 12, s. 68; M. Głądoch, Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy, PiZS 2006, nr 4, s. 18). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58, stwierdził, 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. Z art. 94³ § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (tak w komentarzu do art. 94³ k.p. w Kodeks pracy. Komentarz, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, wydanie VI).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114, wskazał, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Przepis art. 94³ § 2 dotyczy uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą mieć miejsce, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście wystąpił mobbing. Badanie i ocena wyłącznie subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić zatem podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej.

Kwestia celowości działania sprawy jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego sporna. W wyroku z dnia 5 października 2007 r. (sygn. II PK 31/2007) Sąd Najwyższy stwierdził, że w postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (art. 94⁽³⁾ § 2 k.p.). Jednakże w wyroku z dnia 7 maja 2009 r. III PK 2/09 Sąd Najwyższy wskazał, że uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94⁽³⁾ § 2 k.p.” Sąd Rejonowy podziela stanowisko SSN Teresy Liszcz wyrażone w monografii Prawo pracy, Lexis Nexis, Warszawa 2011, str. 256), iż mobbing można określić w uproszczeniu jako długotrwałe znęcanie się psychiczne nad pracownikiem przez pracodawcę, przełożonego, innego pracownika lub klienta firmy, i stanowi on specyficzny przypadek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. W związku z tym doprecyzowanie przez doktrynę i orzecznictwo ustawowej definicji mobbingu winno zmierzać zdaniem Sądu Rejonowego w kierunku istnienia wymogu celowości działania sprawy mobbingu.

Ponieważ podmiotem stosującym mobbing może być zarówno pracodawca będący osobą fizyczną lub osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, jak i każdy pracownik, problem odpowiedzialności pracodawcy za szkody, których pracownik doznał wskutek mobbingu, jest złożony. Z istnienia obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie wynika to, że pracodawca ponosi absolutną odpowiedzialność prawną za działania mobbingowe w zakładzie pracy (tak w komentarzu do art. 94³ k.p. w Kodeks pracy. Komentarz, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, wydanie VI).

Kodeks pracy nie reguluje odpowiedzialności pracodawcy za szkody poniesione przez pracowników wskutek działań lub zaniechań pracodawcy lub innych pracowników. Do tej odpowiedzialności mają więc odpowiednie zastosowanie, zgodnie z art. 300 k.p., przepisy kodeksu cywilnego regulujące odpowiedzialność z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania i z tytułu czynów niedozwolonych. Podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy za szkody majątkowe wyrządzone pracownikowi własnymi działaniami mobbingowymi może stanowić

art. 471 k.c. o odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania lub art. 415 k.c. o odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną zawinionym czynem niedozwolonym. Natomiast podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną działaniami innego pracownika może stanowić art. 430 k.c. o odpowiedzialności zwierzchnika za szkodę wyrządzoną innej osobie przez podwładnego przy wykonywaniu powierzonej mu czynności. Przepis art. 430 k.c. będzie stanowił podstawę odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi działaniami mobbingowymi innego pracownika piastującego stanowisko kierownicze. Pracodawca może też ponosić odpowiedzialność jako podżegacz, pomocnik albo podmiot świadomie korzystający z wyrządzonej drugiemu szkody (art. 422 k.c.).

Odpowiedzialność pracodawcy za doznaną przez pracownika krzywdę (szkodę niemajątkową) ma natomiast charakter absolutny. Zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Pracownik ma zatem roszczenie do pracodawcy o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę w każdym wypadku, gdy doznał rozstroju zdrowia wskutek mobbingu, niezależnie od tego, czy zachodzą określone w przepisach kodeksu cywilnego przesłanki odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Pracodawca ponosi tę odpowiedzialność nawet wówczas, gdy o stosowaniu mobbingu wobec pracownika przez innego pracownika nie wiedziały osoby kierujące zakładem pracy (zob. J. Skoczyński (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, 2004, s. 416-417; D. Dörre-Nowak, Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem, PiZS 2004, nr 11, s. 13). W wyroku z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, LEX nr 571904, Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. i odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego.

Pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy (art. 94³ § 1 k.p.). Zgodnie z dorobkiem orzecznictwa, wykazanie przez pracodawcę, że przeciwdziałiał mobbingowi, może stanowić podstawę wyłączenia jego odpowiedzialności odszkodowawczej. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy oparł się na niezakwestionowanych przez strony dowodach z dokumentów, przede wszystkim zaś na zeznaniach licznych przesłuchanych w sprawie świadków, których twierdzenia w zakresie istotnych dla rozstrzygnięcia faktów były w przeważającym zakresie spójne i wzajemnie się uzupełniały. Z dużą ostrożnością Sąd podszedł do zeznań świadka A. S. (1) oskarżanego przez powódkę o praktyki mobbingowe, uznając jego zeznania za wiarygodne tylko w zakresie, w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. Wyjaśnieniom powódki Sąd również dał wiarę jedynie w zakresie, w jakim znalazły one pokrycie w materiale dowodowym sprawy.

W świetle powyższego, po dokonaniu oceny zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że powódka A. W. nie była obiektem zachowań o charakterze mobbingu ze strony któregokolwiek z pracowników strony pozwanej, w szczególności zaś jej przełożonego A. S. (1).

W treści pozwu i pism procesowych, powódka powoływała się na serię wydarzeń, które miały miejsce w okresie jej pracy u strony pozwanej w okresie od października 2010 r. do maja 2011 r., kiedy to zdaniem powódki była ona szczególnie źle traktowana przez przełożonego A. S. (1). Powódka zarzucała, że A. S. (1) się nad nią znęcał, dręczył ją, nękał, traktował ją krzywdząco, niesprawiedliwie, znacznie gorzej niż innych pracowników. Wskazała podczas

przesłuchania, że poczuła się mobbingowana już podczas pierwszej, telefonicznej rozmowy z A. S. (1). Zarzucała, że A. S. (1) poniżał ją i dążył do tego, by zwolniła się z pracy, a także ośmieszał ją w obecności innych pracowników.

Zdaniem Sądu Rejonowego ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika jednak, że A. S. (1) nie nękał powódki, nie zastraszał jej, nie poniżał ani nie ośmieszał.

Przesłuchani w niniejszej sprawie świadkowie zeznawali zgodnie, że A. S. (1) miał liczne uwagi do pracy powódki. Nie wskazywali oni jednak na takie zachowania A. S. (1), które świadczyłyby o tym, że traktował on powódkę w inny sposób niż pozostałych podległych mu pracowników. Przeciwnie – świadkowie zgodnie wskazywali, że A. S. (1) wszystkim swoim podwładnym przekazywał targety w późniejszym terminie niż P. G., co utrudniało im pracę, że nie tylko powódce odebrał część sklepów (co – jak wynika z materiału dowodowego – nie było jego osobistą decyzją, ale decyzją podjętą wspólnie z T. S.), że do wszystkich podwładnych zdarzało mu się czasami dzwonić po godzinach pracy. Wszyscy podwładni A. S. (1) uczestniczyli również w spotkaniach, na których przedstawiał im swoje uwagi do ich pracy i zarzucał ewentualne niewykonanie planu. Przypadek nałożenia obowiązku pracy w sobotę dotyczył wszystkich pracowników, podobnie jak narzucenie wykorzystania jednego dnia urlopu wypoczynkowego w grudniu 2010 r., a także komentarz dotyczący odwołania urlopów poświęconych w kwietniu 2011 r. Każdemu z pracowników A. S. (1) przydzielał promocje do sprzedania, czasami w połowie miesiąca, i wielu z nich uważało, że nie były one możliwe do wykonania.

Świadkowie blisko związani z powódką, jak jej matka K. W., partner R. B. (1) i współlokator M. C. oraz kolega W. D., nie zatrudniony u strony pozwanej, którzy wiedzą o relacjach między przełożonym a powódką czerpali nie z własnych obserwacji, ale od samej powódki, potwierdzili ocenę powódki, że była ona bardzo źle traktowana przez przełożonego. Nie mieli oni jednak wiedzy, że nakładane na powódkę obowiązki i sposób organizacji przez przełożonego pracy, nie różniły się w przypadku powódki od działań, jakie A. S. (1) podejmował wobec pozostałych pracowników – że wszyscy odbierali czasem telefony po godzinach, otrzymywali niewykonalne promocje do sprzedania i wszyscy byli krytykowani przez przełożonego podczas spotkań. Ponadto swoje oceny relacji między powódką a jej przełożonym świadkowie ci opierali również na obserwacji reakcji powódki, która uważała, że jest bardzo krzywdzona i wyjątkowo źle traktowana przez A. S. (1). Tymczasem – jak wynika z opinii biegłych – powódka ma skłonność do reagowania na krytykę w sposób nadwrażliwy, uważając ją za przejaw braku akceptacji wykazuje nadmierną koncentrację na byciu krytykowaną. Ta cecha osobowości powódki i sposób postrzegania przez nią relacji z przełożonym musiała wpłynąć na odbiór jej opowieści przez osoby bliskie, które nie obserwowały tych relacji bezpośrednio.

Tymczasem z zeznań świadków, którzy byli bezpośrednimi obserwatorami relacji między powódką a A. K. B., K. S., R. B. (2), R. M. i T. M. nie wynika, by powódka była traktowana przez A. S. (1) inaczej, a w szczególności gorzej niż inni pracownicy. Przeciwnie – świadkowie ci wskazywali, że w ten sam sposób A. S. (1) traktował wszystkich swoich podwładnych. Jediną dostrzeganą przez większość świadków różnicą była okoliczność częstszego krytykowania powódki podczas przeprowadzanych raz na ok. dwa tygodnie rozmów z pracownikami na temat wyników pracy. Powódka była zdaniem większości świadków krytykowana częściej niż pozostali, choć A. S. (1) komentował podczas owych spotkań wyniki pracy wszystkich pracowników i każdemu zwracał uwagę w przypadku, gdy jego wyniki były niezadawalające. Sąd dał wiarę, że krytyka powódki była bardziej nasilona, z zeznań samego A. S. (1) i jego przełożonych wynika bowiem jednoznacznie, że uważał on powódkę za swojego najsłabszego pracownika i nie był zadowolony z jej pracy. Częstsza krytyka powódki mogła zatem wynikać z większej ilości uwag do pracy powódki, nie zaś z chęci jej poniżenia czy dręczenia. Należy wskazać, że uwagi do pracy powódki, jakie wyrażał A. S. (1), potwierdzili podczas wizyt w sklepach obsługiwanych przez powódkę również inni pracownicy strony pozwanej – R. L. i T. S., co wyklucza, by A. S. (1) zarzucał powódce zaniedbania, które w rzeczywistości nie miały miejsca. Ponadto fakt występowania takich zaniedbań przyznała – choć nie w pełnym zakresie również sama powódka, zarówno w przedłożonych dokumentach (e-mail do A. S. (1)), jak i podczas przesłuchania. Ponadto należy podkreślić, że uwagi te dotyczyły nie tylko wyników, ale również nieegzekwowania standardów N. na półkach sklepowych.

Ani powódka, ani żaden ze świadków nie wskazał, by przełożony A. S. (1) kiedykolwiek zwracał się do powódki w sposób wulgarny lub obelżywy. Co więcej – sama powódka nie wskazała przykładów wulgarnego lub obelżywego

zwracania się do niej, przytaczając jedynie przykład, że A. S. (1) nazwał „śmierdziuchem” jeden z problematycznych sklepów obsługiwanych przez powódkę (nagranie przedstawione przez powódkę). Z treści załączonych przez strony wiadomości mailowych oraz nagranej przez powódkę rozmowy z przełożonym również nie wynika, by powódka była traktowana przez przełożonego w sposób niekulturalny lub lekceważący. Przeciwnie – nawet ewentualna krytyka wyrażana była przez przełożonego w sposób rzeczowy i grzeczny.

Żaden ze świadków - przełożonych A. S. (1) – nie wskazał, by powódka wystąpiła do niego z jakąkolwiek skargą na zachowanie A. S. (1). Okoliczność tę przyznała również sama powódka, która wyjaśniła, że nie próbowała zgłaszać przełożonym nieprawidłowości, ponieważ byli to koledzy A. S. (1). Poskarżyła się jedynie kolegom z zespołu oraz trenerowi. Trener M. K. zeznał z kolei, że powódka opowiadała mu na szkoleniu o jej relacjach z A. S. (1) i jej opowieść nie wyróżniała się na tle innych zarzutów, jakie przedstawiciele handlowi mają zwykle wobec przełożonych.

Zdaniem Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy pozwala na ocenę, że choć relacje między powódką a jej przełożonym co do zasady mieściły się w obowiązujących powszechnie standardach, to sposób organizacji pracy, wpływający na komfort i samopoczucie pracowników, nie był w pełni prawidłowy. Zdarzały się przypadki nadmiernego obciążania pracowników przez A. S. (1) - narzucania niemożliwych do wykonania promocji, wykonywania służbowych telefonów i wysyłania maili po godzinach pracy, przekazywania informacji o targetach z opóźnieniem - w sposób utrudniający pracę czy narzucania wykorzystania jednego dnia urlopu. Należy jednak podkreślić, że A. S. (1) zarządzał w ten sposób wszystkimi swoimi podwładnymi, nie traktując powódki w sposób inny, a tym bardziej gorszy niż innych. Popelniane przez niego błędy nie wskazują na złą wolę czy próbę poniżenia lub nękania powódki ani innych pracowników, ale na braki w umiejętnościach kierowniczych, nadmierne oczekiwania w stosunku do przedstawicieli wobec możliwości, jakie dawała praca na danym terenie, a także uleganie przez A. S. (1) presji wyniku i chęć sprawdzenia się na nowym stanowisku.

Za nieprawidłowe uznać należy również zachowanie A. S. (1) polegające na lekko ironicznym krytykowaniu pracy powódki na forum innych pracowników w sytuacji, gdy z taką formą krytyki powódka sobie ewidentnie nie radziła, o czym A. S. (1) musiał zdaniem Sądu wiedzieć, nazywając powódkę pod jej nieobecność „płaczką”. Nawet jeśli A. S. (1) uważał powódkę za słabego lub nawet najsłabszego pracownika, to jako jej przełożony powinien był uszanować jej większą wrażliwość i słabszą odporność na krytykę i powstrzymać się od lekko prześmiewczych komentarzy wyrażanych w obecności wszystkich pracowników, ograniczając się do podania faktów i rozmów z powódką w cztery oczy. Jednak i w świetle tych okoliczności nie sposób zakwalifikować zachowania A. S. (1) jako dręczenia czy poniżania powódki. A. S. (1) można zarzucić brak delikatności wobec powódki i wyrażanie krytyki w lekko ironicznym formie, której - widząc reakcje powódki - powinien był zdaniem Sądu zdecydowanie zaprzestać, jednakże jego krytyczne wypowiedzi nigdy nie były wulgarne ani obelżywe i dotyczyły wyłącznie oceny pracy. Nawet przedstawiciele, którzy zeznali, że powódka była najczęściej krytykowanym pracownikiem, nie wskazywali, by zachowanie A. S. (1) odbierali jako dręczenie powódki i dostrzegali, że powódka inaczej niż pozostali odbierała krytykę przełożonego, bardziej się nią przejmowała, miała do niej mniejszy dystans.

Powyższe, nie w pełni prawidłowe zachowania A. S. (1) wobec jego podwładnych, w tym powódki, nie wyczerpują w ocenie Sądu Rejonowego ustawowych znamion mobbingu. Nie sposób ocenić działań A. S. (1) jako uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania powódki, wywołującego u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującego lub mającego na celu jej poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Wszystkie ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, żadne z zachowań A. S. (1) nie podlega zaś zdaniem Sądu kwalifikacji jako „nękanie”, „zastraszanie”, „poniżanie” lub „ośmieszanie”. Powódka sama podnosiła, że jej zdaniem wszystkich podwładnych A. S. (1) traktował źle, ponieważ zarzucane przez nią nieprawidłowości dotyczące przekazywania targetów, telefonowania po godzinach itd., dotyczyły wszystkich jego podwładnych. Jednocześnie wyrażała jednak ocenę, że to właśnie ją A. S. (1) traktował spośród wszystkich pracowników najgorzej, dręczył ją i poniżał. Sąd tej oceny tej nie podzielił uznając, że zeznania świadków nie wskazują na przypadki gorszego traktowania czy większego obciążania powódki przez przełożonego, wszyscy pracownicy byli bowiem traktowani tak samo, z tą różnicą, że powódka była częściej krytykowana, bo to z jej pracy A. S. (2) był najbardziej niezadowolony. Brak delikatności ze strony przełożonego przy omawianiu na spotkaniach wyników pracy

poszczególnych pracowników zbiegł się zatem z jednej strony z niską oceną pracy powódki uzasadnioną licznymi kontrolami (dokonanymi, co trzeba podkreślić, nie tylko przez samego A. S. (1), ale i jego przełożonego i inne osoby), z drugiej zaś - z nadwrażliwością powódki na krytykę. Zdaniem Sądu materiał dowodowy nie wskazuje, by zachowanie A. S. (1) wobec powódki było przejawem znęcania się nad nią, próbą poniżenia jej, by było ukierunkowane na jej zastraszenie albo na zmuszenie ją, by z pracy sama zrezygnowała. Choćby z treści przedłożonego przez powódkę zapisu rozmowy z A. S. (1) wynika, że próbował on ją motywować do pracy, nie zaś zniechęcać ją, podważać jej poczucie wartości czy skłaniać do rezygnacji z pracy.

Za przejaw lobbyngu uznać również nie można okoliczności zwolnienia powódki z pracy. Naoczny świadek tego zdarzenia K. B. nie potwierdził twierdzeń powódki, jakoby została ona zwolniona „na ulicy”, wskazując, że do zwolnienia powódki rzeczywiście doszło podczas, gdy była ona w terenie, a nie w siedzibie pracodawcy, jednakże nie na ulicy, a w kawiarni. Powódka nie została również pozostawiona sama sobie, zaproponowano jej bowiem odwiezienie do domu.

Zdaniem Sądu poczucie pokrzywdzenia, jakiemu powódka dawała wielokrotnie wyraz w toku postępowania – w pismach procesowych i w toku przesłuchania - nie ma oparcia w obiektywnych przesłankach. Jak zaś wyżej wskazano, przepis art. 94³ § 2 dotyczy uzewnętrzniionych aktów (zachowań), które muszą mieć miejsce, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do jego stwierdzenia.

Wobec ustalenia, że żadna z ustawowych przesłanek mobbingu nie została w niniejszej sprawie spełniona, Sąd jedynie z daleko posuniętej ostrożności dopuścił wniosek dowody zmierzający do ustalenia stanu zdrowia powódki – ustalenia, czy w okresie pracy u strony pozwanej u powódki wywołany został rozstrój zdrowia, na czym ów ewentualny rozstrój polegał, jak długo trwał i czy trwa do chwili obecnej oraz jaka jest jego przyczyna. Jednocześnie, mając w świetle zeznań powódki wątpliwości co do tego, czy szczególne cechy osobowości powódki nie miały wpływu na jej reakcje i oceny, Sąd z urzędu zlecił ponadto biegłym ustalenie, czy na wystąpienie ewentualnego rozstroju zdrowia miały wpływ czynniki dotyczące powódki, w szczególności dotyczące jej stanu psychicznego, cech osobowości lub inne czynniki niezwiązane z przebiegiem zatrudnienia.

Opinia biegłych potwierdziła wątpliwości Sądu. Biegli rozpoznali u powódki cechy osobowości lękliwej, co predestynuje ją do pewnego specyficznego sposobu odbierania rzeczywistości. Cechami osobowości lękliwej są m.in. nadwrażliwość na krytykę, nadmierna koncentracja na byciu krytykowanym, traktowanie każdej krytyki jako braku akceptacji, okresowe problemy w podejmowaniu decyzji. Ponadto biegli nie potwierdzili, by na skutek nękania, poniżania lub izolowania powódki doszło u niej do rozstroju zdrowia psychicznego. Rozstrój ten nastąpił u powódki zdaniem biegłych dopiero po wręczeniu jej dokumentu wypowiedzenia, w okresie wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę – około czerwca 2011 r. Wcześniejszych zaburzeń, nie wymagających zwolnienia lekarskiego, nie sposób zdaniem biegłych uznać za rozstrój zdrowia. Biegli wskazali, że nie można wykluczyć, że do rozstroju zdrowia powódki przyczyniła się relacja powódki z przełożonym, nie bez znaczenia dla stanu emocjonalnego powódki w okresie wypowiedzenia był jednak również wyjazd jej chłopaka, a także wskazane wyżej cechy osobowości lękliwej, które miały z kolei wpływ na ocenę przez nią jej relacji z przełożonym.

Uznając opinię biegłych za profesjonalną, rzetelną a także znajdującą pełne oparcie w dokumentacji medycznej przedstawionej przez powódkę w toku procesu, zaś opinię uzupełniającą za wyjaśniającą wszelkie podniesione przez powódkę wątpliwości, Sąd Rejonowy oddalił wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka psychologa, który wydał opinię w sprawie powódki - Z. U. i przesłuchanie biegłych sądowych, którzy wydali opinię na rozprawie, uznając ten wniosek za niezasadny, zmierzający jedynie do przedłużenia postępowania i do niepopartej profesjonalną wiedzą polemiki ze stanowiskiem biegłych, a tym samym - jako nieistotny dla rozstrzygnięcia.

Materiał dowodowy nie pozwala zatem zdaniem Sądu Rejonowego ani na stwierdzenie, że przełożony A. S. (1) dopuszczał się wobec powódki zachowań o charakterze mobbingu, ani by skutkiem jego zachowań było wystąpienie u powódki rozstroju zdrowia.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy nie stanowił również podstawy do zasądzenia na rzecz powódki zadośćuczynienia z tytułu ewentualnego naruszenia dóbr osobistych na podstawie stosowanych odpowiednio przepisów kodeksu cywilnego (art. 24 w zw. z art. 448 k.c. i w zw. z art. 300 k.p.). Jak wyżej wskazano, odpowiedzialność pracodawcy za krzywdę z tytułu mobbingu na podstawie przepisów kodeksu pracy (art. 94³ § 2 i 3 k.p.) ma charakter absolutny, niezależny od wykazania przesłanek wymaganych przez kodeks cywilny. Pracownik może jednak domagać się również zadośćuczynienia na zasadach ogólnych – na podstawie przepisów kodeksu cywilnego - w przypadku, gdy do mobbingu nie doszło, miało jednak miejsce naruszenie jego dóbr osobistych. W takim wypadku musi jednak udowodnić przesłanki odpowiedzialności z tytułu naruszenia dóbr osobistych, a zatem fakt naruszenia jego dóbr, a także bezprawność działania sprawcy i – w przypadku żądań materialnych – jego winę. Powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika żąda z tytułu przepisów o ochronie dóbr osobistych bezpośrednio nie wywodziła, jednakże ponieważ w pozwie roszczenie o zapłatę zadośćuczynienia zostało ujęte w sposób bardzo ogólny, Sąd Rejonowy z ostrożności przeanalizował materiał dowodowy niniejszej sprawy również pod tym kątem. Z ustaleń faktycznych sprawy wynika, że przełożony powódki dopuszczał się wobec wszystkich pracowników pewnych nieprawidłowych zachowań wynikających z niedoskonałych umiejętności kierowniczych. Materiał dowodowy nie potwierdza jednak, by skutkiem któregoś z jego zachowań było naruszenie dóbr osobistych powódki, a w szczególności jej godności lub dobrego imienia. Nieporozumienia między współpracownikami są zjawiskiem zwykłym, i o ile nie wiążą się z celowym, bezprawnym i zawinionym działaniem naruszającym godność lub dobre imię drugiej strony konfliktu, nie stanowią podstawy odpowiedzialności odszkodowawczej.

Z uwagi na powyższe roszczenie powódki o zapłatę kwoty 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną w wyniku mobbingu krzywdę, Sąd Rejonowy oddalił w całości, jako bezzasadne.

W rozpoznawanej sprawie powódka domagała się ponadto zasądzenia na jej rzecz kwoty 3500 zł z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Roszczenie powódki w tym zakresie było przede wszystkim zgłoszone z uchybieniem 7-dniowemu terminowi wynikającego z art. 264 k.p. – powódka otrzymała wypowiedzenie w dniu 18.05.2011 r., odwołanie wniosła zaś dopiero w dniu 2.06.2011 r. Powódka nie wykazała również zdaniem Sądu, by jej stan psychiczny nie pozwalał jej na złożenie odwołania w terminie. Jak trafnie zarzucał pozwany, powódka przedłożyła zaświadczenie lekarskie datowane dopiero na dzień 2.06.2011 r. i zarówno charakter wskazanych w zaświadczeniu dolegliwości, jak i okoliczności sprawy, a w szczególności podjęcie przez powódkę działań procesowych w dniu 2.06.2011 r. przy tym samym schorzeniu trwającym od pewnego czasu – wskazuje, że w rzeczywistości stan zdrowia powódki nie uniemożliwiał jej złożenia odwołania z zachowaniem ustawowego terminu. Ponadto reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika powódka nie przedstawiła w pozwie okoliczności, które uzasadniałyby przywrócenie terminu do wniesienia przez nią odwołania.

Na wypadek odmiennej oceny zasadności przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania, Sąd Rejonowy rozważał również merytorycznie żądanie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę i przeprowadził w tym zakresie postępowanie dowodowe.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powódką przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Uprawnienie to jednak po stronie pozwanej obciążone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z 4.12.97; I PKN 419/97; OSNAPiUS 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne,

dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP.

Podstawą roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania jest przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem którego, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana poprzez zaoferowane dowody z dokumentów, w tym w szczególności z raportów z wizyt w sklepach obsługiwanych przez powódkę, a także za pomocą dowodów z zeznań przełożonego A. S. (1), R. L. i T. S., wykazała w toku niniejszego postępowania, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z przepisami, a wskazana w jego treści przyczyna była rzeczywista, konkretna i usprawiedliwiała rozwiązanie umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem.

Powódka niewątpliwie – co zresztą sama częściowo przyznała w wiadomości wysłanej przełożonemu w lutym 2011 r. (k. 30) nie wywiązywała się z obowiązku utrzymywania standardów N. w obsługiwanych przez nią sklepach, i to pomimo posiadania mniejszej ilości sklepów po powierzeniu ich części nowemu pracownikowi. W ocenie przełożony zarzucał powódce zbyt niskie zaangażowanie, o czym powódka była na piśmie informowana i do czego nie składała pisemnych uwag we właściwych rubrykach. Nawet jeśli uzyskiwanie wyników sprzedażowych przez powódkę było wobec odebrania jej części sklepów i nieobniżenia targetu utrudnione (choć przełożony podkreślał, że nadal sytuacja powódki była lepsza niż części pracowników), to przyczyną jej zwolnienia nie były niskie wyniki sprzedażowe, ale nieprawidłowa dbałość o dostępność produktów N. na półkach – braki w asortymencie w 15 skontrolowanych w lutym i maju sklepach oraz braki materiałów informujących klientów o nowościach. Ponieważ przyczyna rozwiązania umowy za wypowiedzeniem nie musi być istotna, doniosła ani zawiniona przez pracownika, zaś powódka przyznała, że zarzuty wobec jej pracy w zakresie braków w asortymencie były przynajmniej częściowo uzasadnione, a nade wszystko ich istnienie potwierdził nie tylko bezpośredni przełożony A. S. (1), ale także R. L. i T. S., Sąd Rejonowy uznał, że wskazana w uzasadnieniu przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była konkretna i prawdziwa, a przez to wypowiedzenie to było zgodne z prawem. Sąd pominął przy tym przedłożone przez powódkę jednobrzmiące oświadczenia kierowników/właścicieli sklepów, jako osób, które nie były uprawnione do oceny pracy powódki w zakresie egzekwowania przez nią standardów N. na półkach sklepowych (k. 5-12).

Roszczenie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę podlegało zatem oddaleniu zarówno jako spóźnione, jak i jako nieznajdujące uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Wobec częściowego cofnięcia pozwu za zgodą strony pozwanej, Sąd Rejonowy w punkcie I wyroku, na podstawie art. 355 k.p.c. w zw. z art. 203 k.p.c., umorzył postępowanie w zakresie cofniętych żądań, tj. żądań ponad podtrzymaną ostatecznie kwotę 23.500 zł.

O oddaleniu żądań powódki z tytułu zadośćuczynienia za mobbing i odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy Sąd orzekł w punkcie II wyroku.

Mając na uwadze młody wiek powódki, bardzo dużą dysproporcję majątkową między stronami, okoliczność, że powódka długo pozostawała bez zajęcia zarobkowego, nie znalazła pracy i odejmuje próbę prowadzenia działalności gospodarczej, a także mając na względzie okoliczność, że w relacjach między powódką a jej przełożonym (podobnie jak w przypadku innych pracowników) dochodziło do pewnych nieprawidłowych zachowań, które – choć nie podlegały ocenie jako mobbing ani naruszenie dóbr osobistych – mogły wywołać u powódki, w szczególności wobec cech jej

osobowości, poczucie niezrozumienia i krzywdy, Sąd Rejonowy w punkcie III wyroku na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną.

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej - zaś powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.

SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

1. odnotować,
2. odpis doręczyć pełnomocnikowi powódki
3. kal. 14 dni