

*Sygn. akt X P 1084/14*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2016r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i**

**Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

**Przewodniczący:** SSR Anna Garncarz

**Ławnicy:** A. M., G. K.

**Protokolant:** Paulina Sarnowska

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu** 12 lutego 2016r. **we W.**

**sprawy z powództwa** J. W.

**przeciwko** (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.

**o** zadośćuczynienie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 250 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 9 października 2014 roku powódka J. W. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) sp. z o.o. na jej rzecz zadośćuczynienia w wysokości 10.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że jest zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na stanowisku sprzedawcy od października 2008 roku, przy czym od 17 października 2008 roku do dnia 31 grudnia 2008 roku na okres próbny, natomiast od 1 stycznia 2009 roku na czas nieokreślony w wymiarze 1/4 etatu, z możliwością wypracowania godzin nadliczbowych do 7/8 etatu. Od początku zatrudnienia powódki jej przełożoną była Kierownik sklepu (...) w Galerii Grunwaldzkiej K. K. (1), która to układa tygodniowe plany pracy dla wszystkich pracowników sklepu.

Powódka w niedługim czasie od zatrudnienia zauważyła tendencje kierowniczkę do faworyzowania niektórych pracowników, co polegało na ustalaniu grafiku z większą ilością godzin pracy dla niektórych pracowników w sposób umożliwiający przepracowanie im niemal pełnego etatu, oraz na wyznaczaniu porannych zmian, co miało przełożenie nie tylko na znacznie wyższe wynagrodzenie, ale również na lepszą, niż wykonywana przez powódkę pracę.

Ponadto niezwykle często zdarzały się sytuacje, w których pracownice po stawieniu się do pracy były zwalniane do domu przez kierowniczkę, lub jej zastępczynię, z argumentacją, że wobec braku ruchu i klientów ich obecność w pracy jest zbędna. Często też pracownice były zawiadamiane o tym fakcie telefonicznie.

Powódka wielokrotnie zgłaszała wyżej wymienione zastrzeżenia kierownicze sklepu, co nie przyniosło rezultatu. Wręcz przeciwnie poskutkowało to większą niechęcią kierowniczką do powódki. Powódka zaczęła otrzymywać nieuzasadnione uwagi odnośnie do sposobu wykonywania pracy.

Wobec braku reakcji kierowniczką powódka zwróciła się do Regionalnego Kierownika Sprzedaży z prośbą o interwencję w tej sprawie. Ku jej zdumieniu Kierownik Regionalny nie podjął wskazanego tematu, a jedynie zagroził powódce, że zostanie zwolniona dyscyplinarnie, albowiem dopuściła się przestępstwa, polegającego na wynoszeniu dokumentacji służbowej z zakładu pracy. Ponadto od momentu zgłoszenia zastrzeżeń Regionalnemu Kierownikowi Sprzedaży powódka została odseparowana od reszty pracowników. Przełożona powódki zaczęła ją rozliczać z każdego zadania (a nie jak wcześniej z pracy wykonanej w danym dniu). Powódka nadal kierowana była do najcięższych zadań oraz zmniejszono jej liczbę planowanych godzin pracy do minimum.

Ponadto w ocenie powódki jej kierowniczka ośmieszała ją wielokrotnie. Z kolei w dniu 14 października 2013 roku powódka została dyscyplinarnie zwolniona z powodu rzekomej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 6 i 7 października 2013 roku. Wyrokiem z dnia 11 marca 2014 roku Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia orzekł o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powódki kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że zaprzecza, aby powódka była narażona na mobbing w trakcie jej zatrudnienia. W stosunku do niej lub przeciw niej nie były bowiem podejmowane żadne działania lub zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W ocenie pozwanego powódka pozostawała w konflikcie z przełożonymi, którego podłożem było to, że jako najstarszy pracownik sklepu nie otrzymała spodziewanego awansu. Wobec tego kwestionowała kompetencje swoich przełożonych. Obarczała więc kierowniczkę sklepu za wszelkie niedogodności związane z pracą u pozwanego i tworząc napiętą sytuację.

Jednocześnie podczas kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podczas anonimowej ankiety wypełnionej przez pracowników tylko jeden z nich poczuł się dotknięty mobbingiem przez przełożonego, a pięciu innych przez innego pracownika.

Ponadto w celu uniknięcia konfliktów zaproponowano powódce przeniesienie do innego sklepu we W.. Powódka nie wyraziła jednak na to zgody, wskazując, że dobrze jej się pracuje w obecnym sklepie. Jednocześnie strona pozwana nie miała zamiaru w jakikolwiek sposób wymuszać na powódce zmiany miejsca pracy, by w ten sposób nie zaostrzać sytuacji i nie być posądzoną o represje wobec jej osoby.

Pozwany wskazał ponadto, że to sama powódka prowokowała sytuacje konfliktowe wykorzystując każdy pretekst do wygłoszenia komentarzy pod adresem kierownika sklepu i jego decyzji. Ponadto często ignorowała uwagi i polecenia przełożonych, wprowadzając tym samym nerwową atmosferę między nią, a kierowniczką sklepu.

Postanowieniem z dnia 15 października 2014 r. Sąd skierował sprawę do mediacji.

Powódka pismem z dnia 27 października 2014 r., przed rozpoczęciem mediacji odmówiła przystąpienia do mediacji.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

J. W. została zatrudniona u strony pozwanej początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 17 października 2008 roku do 31 grudnia 2008 roku na stanowisku sprzedawcy w wymiarze 1/4 etatu z wynagrodzeniem podstawowym w wysokości 10,80 zł za godzinę pracy.

Na podstawie umowy z dnia 22 grudnia 2008 roku od dnia 1 stycznia 2009 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony w 1/4 wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawca z dopuszczalnością wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, z tym że przekroczenie liczby godzin w wysokości 7/8 etatu uprawnia do dodatku należnego za pracę w godzinach nadliczbowych.

Miejscem pracy powódki był sklep (...) znajdujący się w (...)we W..

Do obowiązków powódki należała m. in. obsługa klientów zgodnie z odrębnie określonym standardem obsługi, obsługa kas fiskalnych, wykonywanie prac porządkowych na terenie sklepu, zaplecza socjalnego i magazynu oraz prace związane z przyjęciem i wysyłką towaru, wykonywanie prac związanych z ekspozycją, magazynowaniem i etykietowaniem towaru, zapobieganie kradzieżom przez aktywną obsługę i informowanie przełożonych o wszelkich próbach kradzieży, uczestnictwo w szkoleniach i spotkaniach służbowych, wykonywanie poleceń przełożonych, zachowywanie tajemnicy służbowej.

Bezpośrednią przełożoną powódki był kierownik sklepu, którego w czasie nieobecności zastępowali jego zastępcy.

Przełożoną powódki była kierownik sklepu K. K. (1).

Dowód: akta osobowe powódki, zeznania K. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 00:02:42,

Wszyscy pracownicy strony pozwanej zatrudnieni na stanowiskach takich, jak powódka tj. sprzedawcy byli zatrudniani w ten sam sposób, tj. na część etatu, z możliwością pracy w godzinach nadliczbowych.

W ten sam sposób były zawierane umowy o prace z pracownikami sieci handlowej strony pozwanej również w innych krajach Europy.

Dowód: zeznania A. S. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 01:23:27,

W okresie od dnia 01 stycznia 2012 roku powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 13,63 zł na godzinę.

Wynagrodzenie powódki za miesiąc listopad 2014 roku liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 1.532,73 zł.

Dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2012 r. k.20, zaświadczenie o zarobkach k. 75.

Praca u strony pozwanej była wykonywana według systemu zmian w oparciu o tygodniowe grafiki planu zmian.

Układaniem grafików zajmował się kierownik sklepu K. K. (1).

Do 2014 roku przy układaniu grafików brano pod uwagę spisane w zeszycie prośby grafikowe danych pracowników, plan zajęć pracowników uczących się. Generalnie zazwyczaj pracownice przy wpisywaniu próśb związanych z czasem pracy wpisywały przyczyny, dlaczego proszą o wyznaczenie (ewentualnie nie wyznaczenie) czasu pracy w danym dniu. Powódka nie wpisywała takich przyczyn.

Grafik na dany tydzień był sporządzany z około tygodniowym - dwutygodniowym wyprzedzeniem.

Grafik na dany tydzień pracy był wywieszony w pokoju socjalnym dla pracowników na tablicy informacyjnej.

Pod koniec danego tygodnia, albo jednocześnie w danym tygodniu wywieszano także grafik na kolejne tygodnie.

Dowód: zeznania K. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 00:02:42, zeznania D. G.- protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:27:44, zeznania J. Ł. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015

roku od min. 02:56:03, zeznania S. P. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 03:25:54, zeznania L. K. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 03:53:47,

Pracownicy pracujący na danej zmianie mogli zostać skierowani do pracy przy czynnościach kasowych lub do pracy na tzw. „sklepie” tj. przy obsłudze klientów.

W czasie pracy sklepu czynne były dwie kasy.

Kierownik K. K. (1) podejmowała decyzję o tym, kto będzie pracował na jakim stanowisku w danym dniu.

Kierownik K. K. (1) przy ustalaniu, która z pracownic będzie danego dnia pracować przy czynnościach kasowych brała pod uwagę predyspozycję pracowników do pracy w tym charakterze, w szczególności sprawność, cierpliwość, dokładność, oraz umiejętności interpersonalne pracownika w kontaktach z klientem. Kierownik brała pod uwagę również doświadczenie pracownicy w pracy przy czynnościach kasowych. Dobry kasjer to osoba, która radzi sobie z maszyną kasową i modułami kasowymi.

Osoby wykonujące prace kasjera nie mają podpisanej umowy o odpowiedzialności materialnej.

Wszystkie pracownice były przeszkolone do pracy „za kasą” i w okresie swojego zatrudnienia taką pracę wykonywały.

Z pracą przy kasie wiązał się również obowiązek proponowania klientom sklepu dodatkowych akcesoriów będących w zasobach sklepu. Nie każda pracownica potrafiła w umiejętny sposób zaoferować klientom taki dodatkowy asortyment.

Kierownik przy ustalaniu osób pracujących danego dnia na kasie brała również pod uwagę indywidualne prośby pracownic, gdyż nie każda pracownica chciała być do takiej pracy wyznaczona.

Jedną z takich pracownic, która nie chciała pracować przy czynnościach kasowych była powódka J. W., która twierdziła, że nie radzi sobie w pracy „na kasie”. Powódka miała problemy w pracy wykonywaniu pracy kasjerki, wielokrotnie popełniała błędy i zwracała się o pomoc do innych pracownic, w tym do kierowniczk sklepu. Powódka również wskazywała, że nie będzie „wciskała” klientom dodatkowych akcesoriów przy sprzedaży obuwia.

Powódka dopiero w trakcie postępowania sądowego, pracując u strony pozwanej, zaczęła przekazywać innym pracownikom informację, że chciałaby pracować przy czynnościach kasowych, lecz strona pozwana pozbawiła ją takiej możliwości.

Dowód: zeznania K. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 00:02:42, zeznania D. G.- protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:27:44, zeznania J. Ł. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:56:03, zeznania S. P. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 03:25:54, zeznania L. K. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 03:53:47,

Powódka nie zgadzała się ze sposobem ustalania godzin w grafikach dla pracowników.

Dowód: zeznania K. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 00:02:42, zeznania A. S. – protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 01:23:27, pismo z 20.03.2013 r. k. 24-25, notatka z wysłuchania pracownika k. 26.

Czas pracy powódki układał się w następujący sposób:

Powódka w styczniu 2012 roku pracowała 14 dni na pierwszej zmianę, 10 dni na międzyzmiannę, oraz 7 dni na drugą zmianę, w lipcu 2012 roku 3 dni na pierwszą zmianę, 4 dni na międzyzmiannę, oraz 11 dni na drugą zmianę, w sierpniu 2012 roku 13 dni na pierwszą zmianę, 7 dni na międzyzmiannę, oraz 5 dni na drugą zmianę, we wrześniu 2012 roku 9 dni na pierwszą zmianę, 2 dni na międzyzmiannę, oraz 7 dni na drugą zmianę, w listopadzie 2012 roku 3 dni na

pierwszą zmianę, 4 dni na międzymianę, oraz 9 dni na drugą zmianę, w grudniu 2012 roku 3 dni na pierwszą zmianę, 1 dzień na międzymianę, oraz 8 dni na drugą zmianę.

Powódka w styczniu 2013 roku pracowała natomiast 6 dni na pierwszą zmianę i 6 dni na drugą zmianę, w lutym 2013 roku 5 dni na pierwszą zmianę, 6 dni na międzymianę, oraz 7 dni na drugą zmianę, w marcu 2013 roku 6 dni na pierwszą zmianę, 4 dni na międzymianę, oraz 2 dni na drugą zmianę, w kwietniu 2013 roku 8 dni na pierwszą zmianę i 4 dni na drugą zmianę, w maju 2013 roku 12 dni na pierwszą zmianę i 1 dzień na drugą zmianę, w czerwcu 2013 roku 2 dni na pierwszą zmianę i 5 dni na drugą zmianę, w lipcu 2013 roku 3 dni na pierwszą zmianę, w październiku 2013 roku 5 dni na międzymianę.

Z kolei w kwietniu 2014 roku powódka pracowała 3 dni na pierwszą zmianę i jeden dzień na międzymianę, w maju 2014 roku 3 dni na międzymianę i 6 dni na drugą zmianę, w czerwcu 2014 roku 1 dzień na międzymianę, w lipcu 2014 roku 1 dzień na międzymianę i 6 dni na drugą zmianę, w sierpniu 2014 roku 5 dni na międzymianę i 16 dni na drugą zmianę, we wrześniu 2014 roku 3 dni na międzymianę i 9 dni na drugą zmianę, w październiku 2014 roku 4 dni na międzymianę i 9 dni na drugą zmianę, w listopadzie 2014 roku 2 dni na pierwszą zmianę, 8 dni na międzymianę i dwa dni na drugą zmianę, w grudniu 2014 roku natomiast 7 dni na międzymianę i 4 dni na drugą zmianę.

W sumie powódka w roku 2012 przepracowała 45 dni na pierwszej zmianie, 28 dni na tzw. międzymianie, a 48 dni na drugiej zmianie.

W roku 2013 r. powódka przepracowała 42 dni na pierwszej zmianie, 15 dni na tzw. międzymianie, a 26 dni na drugiej zmianie.

W roku 2014 r. powódka przepracowała 5 dni na pierwszej zmianie, 33 dni na tzw. międzymianie, a 52 dni na drugiej zmianie.

W styczniu 2013 roku powódka przepracowała 76,50 godzin (miała 7 dni urlopu), w lutym 2013 roku 108,75, w marcu 2013 roku 70,75, w kwietniu 2013 roku 62,50, w maju 2013 roku 62,25, w czerwcu 2013 roku 22 (miała 5 dni urlopu), w lipcu 2013 roku 21,50 (miała 5 dni urlopu i 7 dni zwolnienia lekarskiego), w sierpniu i wrześniu powódka była na zwolnieniulekarskim, w październiku 2013 roku 30 godzin.

W kwietniu 2014 roku powódka przepracowała natomiast 20 godzin, w maju 2014 roku 55,25, w czerwcu 2014 roku 6 godzin (powódka miała udzielonego 20 dni urlopu), w lipcu 2014 roku 44 (powódka miała udzielonego 8 dni urlopu), w sierpniu 2014 roku 138,50, we wrześniu 2014 roku 68,25, w październiku 2014 roku 81, a listopadzie 2014 roku 82 godziny.

Dowód: zaświadczenie o zarobkach k. 117, grafiki tygodniowych planów pracy k. 261-410;

W związku z tym, że powódka zgłaszała skargi na złe traktowanie przez zastępcę kierownika tj. J. Ł. i podejrzenia drugiego zastępcy, jakoby powódka mogła być gorzej traktowana od innych pracowników w kwestii obowiązku sprzątnięcia toalety, kierownik K. K. (1) wprowadziła grafik ich sprzątnięcia.

Powódka nie zastosowała się do grafiku wprowadzonego przez kierownika sklepu w zakresie sprzątnięcia toalet. Kierowniczka sklepu, gdy stwierdziła, że powódka nie respektuje przedstawionego grafiku i sprząta toalety niezgodnie z tym grafikiem, zwróciła powódce na tę okoliczność uwagę. Powódka zakwestionowała uwagi kierowniczki jako niepotrzebne tworzenie konfliktów.

Do obowiązków pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach jak powódka należało m. in. utylizacja butów. Zdarzało się, że powódka częściej niż pozostali pracownicy zajmowała się utylizacją butów.

Powódka tak, jak inni pracownicy, na równi z innymi pracownikami, była kierowana do mycia ścian i filarów w sklepie.

Dowód: notatka z wysłuchania pracownika k. 259, zeznania K. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 00:02:42, zeznania D. G.- protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:27:44, zeznania J. Ł. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:56:03, umowa o pracę na okres próbny k. 14, umowa o pracę na czas nieokreślony k. 15, zakres obowiązków sprzedawcy k. 16, aneks do umowy o pracę z dnia 17.10.2011 r. k.19, aneks do umowy o pracę z dnia 01.01.2012 r. k. 20, zakres obowiązków sprzedawcy k. 18;

W dniu 5 kwietnia 2013 r. powódka złożyła skargę do Okręgowego Inspektoratu Pracy we W. w przedmiocie odwoływania pracownika z zaplanowanego czasu pracy, łamania dobowego czasu pracy, nierównego traktowania w zatrudnieniu a także zastraszania pracownika.

Dowód: skarga z dnia 05.04.2013 r. k. 27-29.

W dniach 9,16,20,24,29 maja 2013 r. i 07 czerwca 2013 Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę.

Podczas kontroli stwierdzono przypadki ustalania pracownikom czasu pracy w wyższym wymiarze dobowym, który następnie po stawieniu się pracownicy w pracy jest skracany. W tych sytuacjach, dokonuje się wykreśleń i poprawek na grafikach, bez rzetelnej adnotacji o zmianie i przyczynie dokonanej zmiany. Zauważono niewłaściwe wprowadzanie zmian w grafikach i skracanie czasu pracownikom oraz brak w ewidencji czasu pracy stosownych adnotacji i na listach płac naliczenia stosownego wynagrodzenia.

Podczas kontroli pracownicy zostali poproszeni o wypełnienie anonimowej ankiety na temat mobbingu w zakładzie pracy. Zostało wypełnionych 9 ankiet.

W wypełnionych przez pracowników ankietach 7 osób wskazało, że agresja słowna nie występuje, 9 osób wskazało, że agresja fizyczna nie występuje, 4 osoby stwierdziło, że tworzenie i rozpowszechnianie fałszywych informacji nie występuje, 3 osoby stwierdziło, że występuje 1-2 razy w miesiącu lub rzadziej, 5 osób stwierdziło, że nie występuje takie zjawisko jak ignorowanie osoby, 7 osób stwierdziło, że nie występuje izolowanie pracownika, 8 osób stwierdziło, że nie występuje zjawisko wydawania poleceń znacznie poniżej kwalifikacji, znacznie powyżej kwalifikacji, sprzecznych, 7 osób stwierdziło, że nie występuje zjawisko wydawania poleceń bezsensownych, 7 osób stwierdziło, że nie występuje krytyka i ośmieszanie pracy, 8 osób stwierdziło, że nie występuje niekorzystny sposób respektowania prawa do wynagrodzeń i urlopów w porównaniu do innych pracowników.

Jeden z pracowników wskazał, że działania mobbingowe stosowane są przełożonego, natomiast pięciu odpowiedziało, że przez innego pracownika.

Dowód: pismo Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy z dnia 6 czerwca 2013 roku k. 30 – 32, protokół kontroli k. 76-80; protokół kontroli PIP (w załączeniu do akt)

Przed kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy godziny pracy danego pracownika były nanoszone ołówkiem, a wszelkie zmiany odbywały się przez wymazanie zmiany i wpisanie w jej miejsce stosownej adnotacji. Po kontroli PIP, kierownik sklepu wprowadziła inny system nanoszenia zmian w grafiku, tj. przez przekreślenie w danej rubryce kolorem czerwonym i wpisane obok dawnych godzin zmiany nowych adnotacji oraz zaznaczenie symbolem gwiazdki iż w danej rubryce jest zmiana.

Dowód: zeznania K. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 00:02:42, zeznania A. S. – protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 01:23:27;

Pismem z dnia 20 marca 2013 r. powódka zwróciła się do A. R. Kierownika Sprzedaży o interwencję w prawych, co do których nie otrzymała ona odpowiedzi od kierownik K. K. (1), tj. spraw związanych z ustalaniem grafików czasu pracy pracowników. W ocenie powódki ustalanie grafików miało charakter dyskryminujący, gdyż część pracowników wykonuje pracę jedynie na zmiany poranne i popołudniowe, nie na sali sprzedaży, a powódce i części pozostałych pracowników czas pracy jest dobierany selektywnie, jako dopełnienie grafiku, na sali sprzedaży. W ocenie powódki

to powodowało jej niestabilność zarobków, jak również dużą uciążliwość w życiu prywatnym. Drugą kwestią było udaremnienie przez powódkę kradzieży w dniu 15 marca 2013 r., gdzie, zgodnie z opinią powódki, pomimo jej prawidłowego zachowania, kierownik K. K. (1) nie była zadowolona z zachowania powódki.

W dniu 29 marca 2013 r. powódka została wysłuchana przez A. S. w obecności kierownik K. K. (1). Z wysłuchania pracownika została sporządzona notatka.

(...) Kierownik Sprzedaży w rozmowie w dniu 29 marca 2013 r. zarzucił powódce, że kopiowanie i wynoszenie poza teren zakładu pracy dokumentów służbowych w postaci grafików pracy bez poinformowania lub uzyskania zgody kierownika jest niedopuszczalne. Jednocześnie powódka została zobowiązana do tego, aby oddać sporządzone przez siebie kopie dokumentów.

Powódka w/w rozmowę i notatkę służbową odebrała jako wyraz objawów represji i występowania z pozycji siły i „nie przebiegania w środkach” aby pozbyć się pracownika.

W lipcu 2013 roku odbyła się rozmowa powódki z wiceprezesem pozwanej spółki oraz z kierownikiem powódki w przedmiocie relacji powódki z kierownikiem sklepu.

Powódka uważała, że odpowiedzialną za zaistniały konflikt jest kierownik K. K. (1).

Dowód: pismo powódki do A. S. k. 24-25, notatka z wysłuchania pracownika k. 26, zeznania K. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 00:02:42, zeznania A. S. – protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 01:23:27, zeznania W. N. – protokół rozprawy z dnia 17 lutego 2015 roku od min 02:00:12; przesłuchanie powódki – protokół rozprawy z dnia 17 lutego 2015 r. od min. 00:11:00

W okresie zatrudnienia powódka przebywała dwukrotnie na zwolnieniu lekarskim. Pierwsze zwolnienie lekarskie związane było z kontuzją barku. W związku z powyższym powódka w okresie od 29 maja 2012 roku do 21 czerwca 2012 roku przebyła rehabilitację leczniczą. Ostatnie zwolnienie z powodu choroby powódki miało miejsce w okresie od dnia 25.07.2013 do dnia 22.09.2013 roku. Po okresie nieobecności z powodu choroby przekraczającej 30 dni powódka została skierowana na badania do lekarza medycyny pracy. Powódka w dniu 30 września 2013 r. otrzymała zaświadczenie, iż jest zdolna do pracy. Ponadto powódka w okresie od dnia 25 lipca 2013 roku pozostaje pod opieką poradni w (...) we W..

Powódka od powrotu ze zwolnienia lekarskiego w związku z urazem barku oraz w związku ze zgłaszanymi skargami nie brała udziału w dostawach towarów do sklepu pracodawcy. Sporadycznie również pracowała na wysokości przy przeciąganiu na górnym magazynie.

Powódka zajmowała się jednak najczęściej ze wszystkich pracowników utylizacją butów.

Dowód: zeznania K. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 00:02:42, zeznania D. G.- protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:27:44, zeznania J. Ł. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:56:03, informacja o przebytej rehabilitacji leczniczej k. 21- 23, zaświadczenie lekarskie z dnia 30 września 2013 roku k. 35, zaświadczenie lekarskie z dnia 23 października 2013 roku;

W 2012 roku gdy powódka w trakcie swojej zmiany pracowała jako kasjerka doszło do kłótni między nią, a inną pracownicą P. P.. Powódka krzyczała na nią w obecności klientów sklepu, podważając przy tym jej kompetencje służbowe. Jednocześnie wobec przebywania wówczas na zwolnieniu lekarskim przełożonej powódki o sytuacji została zawiadomiona A. B. pełniąca obowiązki okręgowego kierownika sprzedaży.

Gdy A. B. przybyła do sklepu w celu wyjaśnienia zaistniałej sytuacji, powódka krzyczała również na samą okręgową kierownik sprzedaży i nie chciała słuchać jej argumentów, krytykujących jej zachowanie wobec współpracownicy.

Kolejna sytuacja, która doprowadziła do powstania konfliktu między K. K. (1), a powódką miała miejsce w marcu 2013 roku. Wówczas to powódka udaremniła kradzież obuwia ze sklepu, jednakże nie zatrzymała złodzieja. W ocenie kierowniczkę zachowanie to było niewłaściwe, a powódka powinna wówczas dokonać jego zatrzymania i wezwać Policję.

W stosunku do powódki zgłoszono również skargę z przychodni zdrowia, w której wykonywano okresowe badania lekarskie pracowników. Powódka próbowała bowiem wyrzucić presję na lekarza, dokonującym badań i kwestionowała jego kompetencje. Podobne skargi na zachowanie powódki wpłynęły od pracowników firmy stolarskiej, która wykonywała pracę w sklepie pozwanym.

Powódka była również skonfliktowana z pracownicą B. B., która to w związku z zachowaniem powódki postanowiła zrezygnować z pracy u pozwanego. Powódka używała wobec niej słów obraźliwych, krzyczała na nią, oraz posądzala o negatywne nastawienie do niej.

Dowód: zeznania K. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 00:02:42, zeznania A. S. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 01:23:27, zeznania D. G. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:27:44, zeznania J. Ł. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:56:03, zeznania S. P. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 03:25:54, zeznania L. K. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 03:53:47, zeznania A. B. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:14:08; zeznania B. B. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 05:17:17;

K. K. (1) nigdy nie informowała innych pracowników o prywatnym życiu powódki, ani nie dyskutowała z nimi na ten temat. Kierownik sklepu poinformowała innych pracowników, że w jej ocenie wszystkie kontrole Państwowej Inspekcji Pracy spowodowane są działaniami powódki.

Zdarzały się sytuacje, że K. K. (1) zabraniała powódce prowadzenia rozmów z innymi pracownikami w trakcie godzin pracy, aby nie zakłócać pracy powódki czy też innych pracowników. Kierownik podejmował się takich działań również wobec innych pracowników. Kierownik nie odseparowywała powódki od innych pracowników. Powódka nadal przebywała wśród osób jej życzliwych i tych, z którymi podejmowała się rozmów również dotyczących zachowań kierownika.

Powódka nigdy nie mówiła kierownikowi K. K. (2) o swoich sprawach prywatnych, życiu osobistym.

Dowód: zeznania K. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 00:02:42, zeznania D. G. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:27:44, zeznania J. Ł. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:56:03, zeznania S. P. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 03:25:54, zeznania L. K. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 03:53:47, zeznania A. B. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:14:08; zeznania B. B. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 05:17:17; przesłuchanie powódki – protokół rozprawy z dnia 17 lutego 2015 r. od min. 00:11:00

K. K. (1) kontrolowała pracę powódki.

Zdarzało się, że kierownik K. K. (1) zlecała powódce wykonanie określonego zadania, np. ułożenie pudełek z butami w określony sposób, natomiast okazało się, że powódka wykonywała to zadanie w zupełnie inny sposób. Zdarzały się również powódce pomyłki w wykonywaniu zadań.

Mając to na uwadze, kierownik kontrolowała powódkę w czasie dnia również z konkretnie zleconego zadania. Miało to miejsce częściej niż wobec innych z uwagi na ograniczone zaufanie przełożonej co do wykonywania powierzonych powódce zadań.

Zdarzyło się tak, że kierownik wskazała nowej osobie, żeby uważała na zachowania powódki wskazując, że jest ona osobą konfliktową.



Dowód: zeznania K. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 00:02:42, zeznania D. G. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:27:44, zeznania J. Ł. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:56:03, zeznania S. P. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 03:25:54, zeznania L. K. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 03:53:47, zeznania A. B. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:14:08; zeznania B. B. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 05:17:17;

W dniu 14 października 2013 kierownik wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 07.10.2013 i 08.10.2013r. W dniu 14 października 2013 r. powódka złożyła pisemne oświadczenie w którym nie zgodziła się z wypowiedzeniem wskazując, że w grafiku który był wywieszony do dnia 06 października 2013 r. nie były zaznaczone jej zmiany w dniach 06 i 07 października 2013 r.

Wyrokiem Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia z dnia 11 marca 2013 roku sygn. akt X P 991/13 powódka została przywrócona do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika k. 37; pismo powódki z dnia 14.10.2013 r. k. 38-40, wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia z dnia 11 marca 2013 roku sygn. akt X P 991/13 – znajdujący się aktach sprawy X P 991/13 k.136;

Po powrocie powódki do pracy wskutek jej przywrócenia do pracy pracodawca zaproponował jej zmianę miejsca pracy na inny sklep we W.. W ten sposób chciał on doprowadzić do sytuacji, aby powódka zmieniła miejsce świadczenia pracy i nie miała kontaktu z kierownik sklepu.

Powódka nie zgodziła się jednak na zmianę miejsca pracy oświadczając, że dobrze jej się pracuje w obecnym miejscu pracy.

Wobec powyższego K. K. (1) wraz z A. S. doszli do przekonania, że dla dobra pozostałych pracowników, pracodawcy, oraz uniknięcia nowych konfliktów ograniczą powódce na pewien czas liczbę godzin pracy. Jednocześnie przed powrotem powódki do pracy K. K. (1) zorganizowała spotkanie z wszystkimi pracownikami, w którym wyjaśniła im, że powódka została przywrócona do pracy i poleciła, by przyjęli ją przyjaźnie z powrotem do zespołu, którego jest częścią.

Dowód: zeznania K. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 00:02:42, zeznania W. N. – protokół rozprawy z dnia 17 lutego 2015 roku od min 02:00:12; zeznania A. S. – protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 01:23:27;

Relacje między powódką, a kierownikiem K. K. (1) były napięte.

Powódka wielokrotnie krytykowała K. K. (1) w rozmowach z innymi pracownikami sklepu. Jednocześnie powódka sama wielokrotnie podejmowała się krytyki innych pracowników w obecności K. K. (1).

Powódka kwestionowała również kompetencje swojej przełożonej w obecności innych pracowników na szkoleniu pracowniczym.

Powódka kwestionowała również kompetencje zastępców kierowników, tj. zarówno J. Ł., jak i drugiego zastępcy kierownika – D. G.. Powódka miała konfliktowe sytuacje z D. G.. M. in. zdarzyła się sytuacja konfliktowa, w której powódka nazwała drugiego zastępcę kierownika „kablem”, gdyż ta poinformowała przełożoną o nieścisłości w grafiku, wykrytym przez samą powódkę.

Dowód: zeznania K. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 00:02:42, zeznania A. S. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 01:23:27, zeznania D. G. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:27:44, zeznania J. Ł. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 02:56:03, zeznania S. P. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 03:25:54, zeznania L. K. - protokół rozprawy z dnia 19

stycznia 2015 roku od min. 03:53:47, zeznania A. B. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min.02:14:08; zeznania B. B. - protokół rozprawy z dnia 19 stycznia 2015 roku od min. 05:17:17;

W dniu 28 kwietnia 2015 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 28 kwietnia 2015 r. doręczył powódce A. S.. Przy wręczaniu powódce umowy o pracę A. S. zaproponował powódce zwolnienie ze świadczenia pracy.

Powódka zrozumiała w pełni propozycję A. S. w zakresie propozycji zwolnienia ze świadczenia pracy, lecz w sposób wyraźny oświadczyła, że chce pracować u strony pozwanej w okresie wypowiedzenia. Jednocześnie oświadczyła A. S., że nie zgadza się z przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę i zamierza wnieść do Sądu Pracy odwołanie od wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Dowód: oświadczenie A. S. k. 568, nośnik nagrania rozmowy z dnia 28.04.2015 r. k. 569

Powódka pozwem z dnia 5 maja 2015 r. odwołała się od wypowiedzenia jej umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Sprawa z odwołania powódki została zarejestrowana w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia – Śródmieście X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygn akt X P 426/15.

W dniu 28 października 2015 r. w sprawie sygn akt X P426/15 strony zawarły ugodę sądową, w której strony zgodnie oświadczyły, że zmieniają sposób rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej dnia 22 grudnia 2008r. pomiędzy powódką a stroną pozwaną z rozwiązania za wypowiedzeniem przez pracodawcę na rozwiązanie za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 30 lipca 2015r., w związku ze zmianą sposobu rozwiązania umowy o pracę strona pozwana zobowiązała się do wydania powódce w terminie 7 dni od dnia zawarcia ugody świadectwa pracy zawierającego informację, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron na podstawie art. 30 § pkt 1 k.p., a także strona pozwana zobowiązała się również do zapłaty na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 3.600 zł brutto w terminie 21 dni od dnia zawarcia niniejszej ugody.

Dowód: akta Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieście Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych sygn akt X P 426/15

Powódka jest osobą zależną i uległą, podporządkowującą się innym, pozwalającą im „wziąć odpowiedzialność za swoje życie”. Niejednokrotnie podporządkowuje swoje potrzeby potrzebom i interesom innych osób, od których czuje się (lub jest) zależna, aby nie powodować konfliktów i nie czuć zagrożenia osamotnienia. Ma niezbyt duże poczucie bezpieczeństwa. Jednocześnie jest ambitna, zainteresowana osiągnięciami i władzą. Może sprawiać wrażenie osoby energicznej i przedsiębiorczej, ale stara się nie wchodzić w sytuacje rywalizacji i konfliktów, w których mogłaby ponieść porażkę. Jest wrażliwa na krytykę, dość łatwo ją zranić nawet silną krytyką. Niejednokrotnie ma poczucie, że jej zdolności i starania są niedoceniane przez innych. Występują u niej również trudności z wyrażeniem swoich emocji. Przez długi czas może być „zakorkowana”, „dusić” w sobie różne przeżycia. Ma dużą kontrolę wyrażania emocji. Niejednokrotnie przeżywa gniew i agresję, ale „zaprzecza” tym nieakceptowanym przez siebie emocją i impulsom, nie zauważając że i tak są one odbierane przez innych, bo daje im wyraz nie-wprost, niewerbalnie itd. Często ma poczucie nieadekwatności i nieprzystosowania w sytuacjach społecznych, ale potrafi tolerować przez długi czas wysoki poziom dyskomfortu psychicznego. Cechuje ją niezbyt duży wgląd w wewnętrzne konflikty i przyczyny swojego zachowania. Nie bardzo jest skłonna do przyjmowania wyjaśnień psychologicznych swojego działania i samopoczucia.

U powódki występują zaburzenia adaptacyjne o obrazie lękowo- depresyjnym a następnie zaburzenia lękowo – depresyjne, osobowość zależna.

Atmosfera w środowisku pracy powódki, a więc także zachowanie jej przełożonych, pozostaje w związku przyczynowym z częścią schorzeń w związku z którym powódka leczy się psychiatrycznie od 2013r. - tzn. z

wystąpieniem u niej zaburzeń lękowo-depresyjnych. Natomiast zaburzenia osobowości pod postacią zależnej występowały u powódki znacznie wcześniej - od okresu adolescencji. Zaburzenia osobowości przyczyniły się w pewnym stopniu do wystąpienia u powódki zaburzeń adaptacyjnych, a następnie zaburzeń lękowo-depresyjnych. Należy też przyjąć, że do wystąpienia zaburzeń adaptacyjnych - a więc na początku rozstroju zdrowia psychicznego powódki - przyczynił się także wielomiesięczny okres rehabilitacji, jak odnotował lekarz psychiatra w trakcie pierwszej wizyty: „Po niedowładzie mięśnia ramiennego i wybiciu barku leczyła się przez 6 miesięcy, była wyłączona z kontaktu z innymi ludźmi, zaczęła się bać, nie wychodziła z domu, zaczęła sobie nie radzić z powierzonymi obowiązkami w pracy i domu....”.

Wpływ na wystąpienie u badanej rozstroju psychicznego pod postacią zaburzeń adaptacyjnych miało zarówno sytuacja w pracy powódki i zachowanie się jej przełożonych, jak i cechy osobowości wnioskodawczyni oraz jej problemy somatyczne (długi okres rehabilitacji i pozostawania w domu).

Zaburzenia adaptacyjne powódki wystąpiły dużo wcześniej, zanim powódka zgłosiła się do lekarza psychiatry, co wynika też z jej struktury osobowości: podporządkowanie swoich potrzeby osobom, od których jest i czuje się zależna - aby nie powodować konfliktów i nie czuć się zagrożoną, tolerowanie przez długi czas wysokiego poziomu dyskomfortu psychicznego. Zaburzenia psychiczne nasilały się u powódki jeszcze bardziej, gdy konflikty w pracy narastały: rozmowa z wyższym przełożonym (przełożonym kierowniczką), zarzut wynoszenia dokumentacji z pracy, zwolnienie dyscyplinarne z pracy.

Zaburzenia osobowości powódki w żaden sposób nie są związane z atmosferą i sytuacją w środowisku pracy powódki.

Zaburzenia lękowo-depresyjne (początkowo zaburzenia adaptacyjne o obrazie lękowo-depresyjnym) zostały wywołane przez atmosferę i sytuację w środowisku pracy powódki. Czynnikiem wywołującym i w tym sensie zasadniczym była atmosfera i sytuacja w środowisku pracy powódki chociaż czynnikiem dodatkowym były także cechy osobowości powódki oraz jej problemy ze zdrowiem somatycznym.

Trudno jest oszacować procentowe zakres wpływu poszczególnych czynników na w/w schorzenie powódki. Udział czynnika wywołującego (zasadniczego) tj. atmosfera i sytuacja w pracy wynosi powyżej 50 % ale nie więcej niż 70%.

Dowód: opinia biegłych sądowych psychologa i psychiatry k. 477-479

Opinia uzupełniająca biegłych sądowych psychologa i psychiatry k. 545

U powódki występuje zespół bolesnego barku na tle zmian zwyrodnieniowych. Stan po naderwaniu mięśnia skośnego brzucha po lewej, bez utrwalonych następstw czynnościowych.

Występujące u powódki schorzenia somatyczne nie pozostają w związku przyczynowymi z warunkami pracy u strony pozwanej. Nie występują u powódki przeciążenia układu ruchu w związku z wykonywaną pracą.

Powódka wykazuje dobrą sprawność układu ruchu. Ruchomość czynna barków jest pełna, z deklarowaną bolesnością przy maksymalnych wychyleniach, nie stwierdza się zaniku mięśni obręczy barkowej, upośledzenia ruchomości stawów łokciowych ani dłoni. Sprawność układu w pozostałych jej elementach jego elementach (kręgosłup, kończyny dolne) pozostaje prawidłowa. Nie występują następstwa przebytego naderwania mięśnia skośnego brzucha po stronie lewej. Nie ma utrwalonych zmian narządów ruchu. Czynności, jakie były związane z zatrudnieniem powódki w sklepie, nie wskazują na istotne przeciążenie układu ruchu, czynności te można zaliczyć do pracy lekkiej, poza opisywanym przetaczaniem kontenerów z pudełkami. Także i ta czynność nie świadczy o przekroczeniu dopuszczalnych norm, nie stwierdziła tego także Państwowa Inspekcja Pracy, która wielokrotnie wizytowała miejsce pracy powódki.

Powódka pracowała w wymiarze 1/4 etatu. Skoro w opinii powódki była to ciężka praca to nie jest logiczne, że jednym z zarzutów wobec pracodawcy jest brak możliwości pracy w większym wymiarze czasu. Dodatkowo obala to tezę o

jakimś istotnym przeciążeniu układu ruchu. Pracy sklepie obuwniczym nie można traktować na równi z ciężką pracą fizyczną w pełnym wymiarze godzin.

Leczenie dolegliwości bólowych barku powódki w 2010r było krótkie. Późniejsze (2012) leczenie dolegliwości bólowych obu barków okazało się skuteczne. Powódka cierpi jedynie na zmiany zwyrodnieniowe stawów barkowych.

Dowód: opinia biegłych sądowych ortopedy i neurologa k. 519-520

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 94 (3) § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Roszczenie o zadośćuczynienie nie jest uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, ale jego skutkami w postaci rozstroju zdrowia pracownika. Zatem zadośćuczynienie przysługuje nie za samo stosowanie mobbingu, ale za jego następstwa w postaci rozstroju zdrowia, przy czym ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia spoczywa na pracowniku (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008/1-2/12; wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 31/07, LEX nr 328055). Zasadniczą przesłanką warunkującą zgłoszone przez powódkę roszczenie o zasądzenie na jej rzecz zadośćuczynienia z powodu mobbingu jest zatem przede wszystkim ustalenie, czy do zachowań mobbingujących w miejscu pracy w ogóle doszło i czy powódka była ich ofiarą, tj. czy doznała w ich efekcie rozstroju zdrowia. W pierwszej kolejności należało zbadać tę kwestię i dopiero w przypadku pozytywnej odpowiedzi ocenić dalsze przesłanki i ustosunkować się do zgłoszonych żądań pozwu w tym zakresie.

W niniejszej sprawie podstawą ustalenia powyższego stanu faktycznego, stały się uznane przez Sąd za w pełni wiarygodne zeznania pracowników i byłych pracowników strony pozwanej: K. K. (2), A. S., A. B., D. G., J. Ł., S. P., I. S., L. K., A. J., których spójność, logika, wzajemne uzupełnianie się i korespondencja z pozostałym materiałem dowodowym sprawy dowiodły, iż relacje tych świadków odzwierciedlają faktyczny przebieg zdarzeń. Wszyscy zeznający świadkowie potwierdzili, że nie stosowano wobec powódki żadnych działań ani mobbingowych, ani też dyskryminujących ją w stosunku do pozostałych pracowników. Wszyscy świadkowie potwierdzili, że powódka nie była w żaden sposób ośmieszana, nękana, zastraszana, poniżana, czy też w inny sposób źle traktowana przez przełożonych, w szczególności kierownika sklepu – K. K. (1). Wszyscy zeznający świadkowie wręcz wskazywali, że to powódka była osobą, która wywoływała konflikty w zakładzie pracy, nie tylko w stosunku do przełożonej K. K. (2), ale również w stosunku do pozostałych pracowników strony pozwanej (w szczególności zastępców kierownika, ale także innych pracowników), a także osób trzecich.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków A. B., D. G., J. Ł., S. P., I. S., L. K., A. J..

Świadkowie ci pracowali jako sprzedawcy na takim samym stanowisku jak powódka i widywali ją w pracy. Świadkowie potwierdzali zaistnienie określonych zdarzeń podnoszonych przez powódkę, w szczególności sytuacji konfliktowych z udziałem powódki, lecz w całkowicie odmienny od powódki sposób wskazywali, że inicjatorem konfliktów z kierowniczką lub innymi pracownikami była przede wszystkim powódka, która miała bardzo duże wymagania, w szczególności w zakresie zlecenia jej określonych godzin pracy i rodzaju pracy. Świadkowie ci w zgodny sposób zeznali, że powódka nigdy nie chciała pracować na tzw. „kasie” i dopiero po wszczęciu postępowania sądowego zmieniła zdanie w tym zakresie. Zdaniem świadków, powódka nie posiadała odpowiednich predyspozycji do pracy przy tzw. „kasie”, ale pomimo tego chciała mieć tak przydzielane zadania, co w ich ocenie miało miejsce jedynie na użytek niniejszego postępowania. Świadkowie ci zgodnie zeznali, że powódka wywoływała konflikty, gdyż chciała, aby określona sytuacja została rozwiązana w sposób przez nią uważanym za właściwy, podważała kompetencje i osobę kierownika. Wszyscy świadkowie zgodnie zeznali, że faktycznie istniał konflikt pomiędzy kierownikiem, a powódką, lecz inicjatora tego konfliktu upatrywali w osobie powódki.

Sąd dał również wiarę zeznaniom świadków L. O., że były sytuacje, że kierownik sklepu, w ich ocenie, nierówno przydzielał liczbę godzin różnym pracownikom. Zdarzały się sytuacje, że zarówno powódka, jak i L. O., czy też J. R., otrzymywali mniejszą liczbę godzin, niż chcieli otrzymać. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka L. O., że czuła się „oszukana” przez kierownika sklepu, gdyż przypuszczała, że będzie ona miała większą liczbę przepracowanych godzin. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka, że w jej ocenie powódka otrzymywała mniejszą liczbę godzin, niż niektóre inne pracownice, lecz zeznania w tym zakresie nie mają istotnego znaczenia w sprawie. Okoliczność ta nie została bowiem potwierdzona żadnymi obiektywnymi dokumentami, a jedynie przypuszczeniami świadka, że tak mogło być po „pobieżnej” analizie grafików. Zeznania świadka L. O. w zakresie, w którym wskazywała ona, że nie słyszała, aby powódka krytykowała kierownika, a następnie zeznała, że „każdy krytykował decyzje przełożonych” były wewnętrznie sprzeczne i nie zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd dał wiarę również zeznaniom świadka J. R., że powódka w jej ocenie otrzymywała mniejszą liczbę godzin, niż inni pracownicy i znacznie mniejszą liczbę godzin, niż oczekiwała od kierownika. Sąd również dał wiarę zeznaniom świadka, że kierownik sklepu mówiła innym pracownikom, że kontrole Państwowej Inspekcji Pracy są z wniosku powódki. Zeznania tego świadka jednak nie mają znaczenia w sprawie, gdyż okoliczności, że powódka otrzymywała mniejszą liczbę godzin, niż inni pracownicy, nie zostały potwierdzone przez inne dokumenty, a jedynie potwierdzono fakt, że powódka na początku pracy otrzymywała większą liczbę godzin, niż pod koniec swojej pracy, a fakt, że kontrola PIP była na wniosek powódki wynika z zebranego materiału dowodowego (powódka sama dołączyła wniosek o wszczęcie postępowania kontrolnego u strony pozwanej). Zeznania świadka w zakresie ustalenia, że powódka była kontrolowana przez kierownika sklepu również zasługują na uwzględnienie, gdyż potwierdzają te zeznania również zeznania świadka K. K. (2).

Sąd dał również wiarę zeznaniom świadka J. K., że powódka była osobą, która była kontrolowana przez przełożoną z wykonywanych zadań, a także, że początkowo otrzymywała godziny pracy w liczbie około 100 miesięcznie, a w późniejszym okresie jedynie około 40. Jednak zeznania tego świadka zostały potwierdzone również pozostałymi dowodami w sprawie. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia było natomiast to, że kierownik sklepu „faworyzowała” dwie lub trzy pracownice zlecając im pracę na tzw. „kasie” pomijając pozostałe pracownice, w tym świadka. Sąd nie dał jedynie wiary zeznaniom świadka w tym zakresie, w jakim świadek wskazała, że kierownik mówiła świadkowi na temat życia prywatnego powódki, gdyż sama powódka wskazała w swoich zeznaniach, że nigdy nie rozmawiała z kierownik o swoich sprawach rodzinnych. Dodatkowo świadek nie potrafiła wskazać na żadne okoliczności potwierdzające te zeznania, które mogłyby potwierdzić, że działania kierownika w tym zakresie były działaniami uznanymi za mobbing. Ocena świadka, że powódka była „izolowana” od pracowników poprzez fakt, że zlecano jej pracę „w pojedynkę” nie znajduje odzwierciedlenia w pozostałym materiale dowodowym. W szczególności Sąd nie znalazł podstaw do uznania, że zlecenie powódce prac „w pojedynkę” tj. nie w zespole jest „izolowaniem” pracownika. Świadek nie wyjaśniła na czym miałyby polegać „izolowanie”. Jeśli miałyby polegać jedynie na tym, że powódce zlecano wykonanie poszczególnych prac bez „pomocy” innej osoby, to nie można uznać takiego zachowania kierownika za „izolowanie” pracownika. Powódka wykonywała swoje czynności w miejscu wykonywania pracy przez innych pracowników, na sali sprzedaży, zatem nie można mówić, aby wykonywała te pracę w sposób „izolowany”.

Przeprowadzony dowód z przesłuchania powódki został uznany przez Sąd za wiarygodny tylko w zakresie, w jakim był zgodny z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Twierdzenia powódki w dużej mierze okazały się odosobnione, zabarwione dużymi, negatywnymi emocjami i nie wypływały one w żaden sposób z rzeczywistych relacji, jakie łączyły powódkę z K. K. (1). Przede wszystkim nie zasługują na wiarę twierdzenia powódki, że nie otrzymywała ona pracy na tzw. zmianach porannych i na drugiej zmianie, a jedynie na tzw. zmianach środkowych. Jak wynika z niekwestionowanego przez pełnomocnika powódki zestawienia zmian, powódka przede wszystkim pracowała na zmianach porannych i na tzw. drugiej zmianie i w każdym miesiącu w latach 2012-2014 miała najmniejszą liczbę zmian tzw. środkowych. Zatem twierdzenia powódki w tym zakresie całkowicie odbiegają od przedstawionych przez stronę pozwaną dokumentów, które nie zostały podważone przez pełnomocnika powódki w sprawie. Również żaden ze świadków (pracowników pozwanej spółki) nie uwiarygodnił relacji powódki, aby K. K. (1) zwracała się do niej w sposób niewłaściwy, zbyt często kontrolowała powódkę. W tym zakresie, Sąd w szczególności

oparł się o zeznania pracowników sklepu. Jako osoby bezpośrednio współpracujące z powódką, mieli oni możliwość obserwowania bezpośrednich relacji pomiędzy powódką, a K. K. (1). Zarówno powódka, jak i pozostali świadkowie potwierdzają zaistnienie w okresie spornym określonych zdarzeń. Zdarzenia te były jednak odmienne postrzegane przez poszczególne osoby. Powódka wywodziła przesłanki mobbingu wyłącznie ze swojego subiektywnego odczucia, że wobec niej podejmowane są działania o charakterze mobbingowym i w zasadzie we wszystkim dopatrywała się jego przejawów, nawet w przypadku zwrócenia jej uwagi przez kierownika w drobnej sprawie, czy w fakcie, że była kontrolowana, czy też zwracano jej uwagę, że niewłaściwie wykonuje polecenia. Bardzo emocjonalne podejście powódki (co również słychać było w trakcie rozmowy nagranej w trakcie wręczania jej wypowiedzenia umowy o pracę, a także odrzucenia propozycji możliwości nieświadczania pracy) oraz jej subiektywne odczucia, musiały zostać jednak „przefiltrowane” przez czynnik obiektywizmu. W konsekwencji, nie mogły być jedynym właściwym miernikiem określonych zachowań.

Powódka silnie stara się akcentować kwestie związane z tym, że była mobbingowana, gdyż nie zlecano jej pracy w godzinach nadliczbowych, a także tym, że nie pracowała przy czynnościach kasowych.

W ocenie Sądu, żaden z przytoczonych przez powódkę argumentów nie może uzasadniać twierdzenia, że powódka była mobbingowana przez Kierownika sklepu.

Nie wynika z zebranego materiału dowodowego, aby faktycznie powódka pracowała u strony pozwanej w łącznym wymiarze godzin mniejszym niż niektóre pracownice, w szczególności te, którym zlecano pracę przy czynnościach kasowych. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na powódce. Jedynie niektórzy ze świadków wskazywali przypuszczalną liczbę godzin, jaką mogły wypracować osoby pracujące na kasie tj. około 100-120 godzin, lecz żaden dowód nie potwierdził takiej okoliczności. Większość świadków wypowiadała się w ten sposób, że nie ma wiedzy ile pracują inne osoby, niż powódka. Natomiast, że powódce zlecano, w szczególności pod koniec jej pracy mniejszą liczbę godzin mniejszą, niż na początku pracy, wynika wprost z zeznań świadków K. K. (1) i A. S., a także z przedstawionego zestawienia.

Jednak, nawet przyjmując za prawdziwe twierdzenia powódki, że nie otrzymywała ona od kierownika sklepu pracy w godzinach nadliczbowych w takiej ilości, a w jakie powódka sobie życzyła, to należy mieć na uwadze, że nie można tego zachowania kierownika traktować jako przejaw mobbingu.

Zeznania przesłuchanych świadków K. K. (2) i A. S. były dla Sądu wiarygodne, gdyż korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Przede wszystkim należy podkreślić, że K. K. (1) zdecydowanie i to wielokrotnie zaprzeczyła twierdzeniom powódki, jakoby zwracała się do niej w sposób niewłaściwy, izolowała powódkę, niewłaściwie traktowała, co zresztą korespondowało z zeznaniami innych świadków. Ponadto, należy zaznaczyć, że zeznania K. K. (2), w przeciwieństwie do zeznań samej powódki, są konkretne i rzeczowe. Była ona bowiem w stanie w sposób istotny przedstawić zaistniałe fakty i w sposób racjonalny przedstawić swój punkt widzenia, który w zasadzie nie odbiegał od relacji innych świadków. Natomiast zeznania świadka A. S. potwierdzały w pełni zeznania pozostałych świadków, przy czym były istotne jedynie w zakresie ustalenia przebiegu spotkania z kwietnia 2013 r., przy czym jego zeznania w pełni korespondowały z zeznaniami K. K. (2). A. S. w pełni potwierdził, że faktycznie spotkanie z powódką zostało ustalone w celu rozpoznania jej zarzutów, lecz w trakcie spotkania ujawniono nieprawidłowe zachowania powódki w postaci wnoszenia poza teren zakładu pracy dokumentacji pracowniczej, a powódka nie chciała uznać racji pracodawcy. W tym zakresie zeznania tego świadka w pełni potwierdzają, że powódka nie chciała się podporządkować woli przełożonej, natomiast sam fakt zaistniałej rozmowy, przebiegu rozmowy oraz faktu, że rozmowa była sama w sobie bardzo emocjonalna, nie świadczy o tym, że wobec powódki stosowany był mobbing.

Sąd dopuścił dowód z nagrania z rozmowy z dnia 28 kwietnia 2015 r. zgodnie z którą potwierdzone zostały twierdzenia strony pozwanej, że wręczając powódce wypowiedzenie umowy o pracę, strona pozwana zaproponowała powódce zwolnienie ze świadczenia pracy. Wprawdzie powódka w swoich zeznaniach zaprzeczyła tej okoliczności, lecz jej

zeznania pozostają w rażącej sprzeczności z treścią nagrania z rozmowy, w zakresie której Sąd w pełni dał wiarę, że rozmowa przebiegała w zapisany sposób.

Jedynie należy wskazać, że Sąd dopuścił dowód z nagrania z rozmowy z dnia 28 kwietnia 2015 r. pomimo, że była ona nagrywana bez wiedzy i zgody powódki opierając się na wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku (OSAB 2013/1/17-30), że dopuszczalne jest przeprowadzenie dowodu z nagrań dokonanych osobiście przez osoby występujące w charakterze stron, które będąc uczestnikami rozmowy nie naruszają przepisów chroniących tajemnicę komunikowania (art. 49 Konstytucji). W przypadku naruszenia innych praw o charakterze bezwzględny (dóbr osobistych, prawa do prywatności), brak bezprawności wynika z realizacji prawa do sądu (art. 45 Konstytucji).

Nagranie to w pełni koresponduje z oświadczeniem A. S. z dnia 11 lutego 2016 r. natomiast całkowicie pozostaje w sprzeczności z uzupełniającymi zeznaniami powódki z rozprawy z dnia 12 lutego 2016 r.

Wprawdzie same okoliczności związane z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę nie mają istotnego znaczenia w sprawie, jednak potwierdzają twierdzenia strony pozwanej, że powódka – wbrew twierdzeniom zawartym w treści pozwu i zeznaniom złożonym w toku postępowania nie czuła się tak źle, aby nie chodzić do pracy z własnej woli, chciała i widziała potrzebę chodzenia do pracy pomimo zgłaszanych zastrzeżeń w stosunku do zachowań przełożonych. Jednocześnie sprzeczność pomiędzy zachowaniami powódki, która widziała potrzebę chodzenia do pracy, wewnątrznie potrzebowała pracy (jak wynika z jednoznacznych, niezakwestionowanych przez powódkę ustaleń biegłych sądowych psychologa i psychiatry, że powódka pogorszenia stanu zdrowia psychicznego doznała właśnie przebywając na 6-miesięcznym zwolnieniu lekarskim, kiedy nie miała kontaktu z ludźmi i pracą), a jej twierdzeniami zawartymi w pozwie potwierdzają prawdziwość zeznań świadków, którzy twierdzili, że powódka nie była źle traktowana przez przełożoną, być może była skonfliktowana z niektórymi pracownikami, lecz związane to było z jej samodzielnie podejmowaną decyzją powódki funkcjonowania w takim środowisku pracy w wybrany przez nią sposób.

Niewątpliwie istniał konflikt pomiędzy przełożonymi powódki a samą powódką, lecz jak wynika to z zebranego materiału dowodowego, konfliktu tego nie można określić jako zachowania mobbingowe wobec powódki w świetle przepisu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

W art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. ustawodawca zawarł legalną definicję mobbingu, który oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu 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.

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. 94<sup>3</sup> k.p.], PiP 2004, z. 12, s. 68; M. Gładoch, 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. 94<sup>3</sup> § 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. 94<sup>3</sup> § 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. 94<sup>3</sup> 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. 94<sup>3</sup> § 2 dotyczy uzewnętrznionych 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.

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<sup>3</sup> § 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<sup>3</sup> § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.”

Sąd podziela stanowisko SSN Teresy Liszcz wyrażone w monografii Prawo pracy, L. N., W. 2011, str. 256), że 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 sprawcy mobbingu.

Pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy (art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.). Zgodnie z dorobkiem orzecznictwa, wykazanie przez pracodawcę, że przeciwdziałał 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.

Powódka zarzucała stosowanie praktyk mobbingowych przełożonej K. K. (2) przede wszystkim wskazując na to, że nie przydzielano jej odpowiedniej ilości godzin pracy w szczególności godzin nadliczbowych, a jeśli wyznaczano jej prace, to nie na takich zmianach, jak powódka sobie życzyła, a także działania mobbingowe powódka upatrywała w tym, że kierownik nie przydzielała jej do pracy przy czynnościach kasowych.



Przede wszystkim, jak wynika z zebranego materiału dowodowego, faktycznie w czasie tzw. zmiany pracowało kilka pracownic, przy czym czynności przy kasie wyznaczane były dwóm osobom spośród grupy pracowników. Faktycznie, jak wykazało postępowanie dowodowe, co potwierdziło większość świadków, kierownik sklepu zazwyczaj preferowała dwie pracownice zlecając im to zadanie. Jednak Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadków, że do pracy przy kasie należało posiadać określone predyspozycje, których powódka nie posiadała. Dodatkowo należy wskazać, że – jak wynika to z zeznań świadków, którym Sąd w pełni dał wiarę – powódka nie chciała pracować przy kasie, uzasadniając to tym, że sobie nie radzi, a także tym, że nie będzie klientom „wciskać” dodatkowego asortymentu, co było dodatkowym obowiązkiem kasjerek. Zatem należy uznać, że fakt, że powódka nie była kierowana do pracy przy kasie, nie było zachowaniem skierowanym przeciwko pracownikowi, polegającym na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Przede wszystkim też podkreślenia wymaga, że – jak zeznali wszyscy świadkowie – do zadań przy kasie wyznaczane były zazwyczaj dwie lub trzy pracownice, a pozostałe pracownice w liczbie około 10 nie była do tej pracy kierowana, co wywoływało również sprzeciw nie tylko powódki, ale też innych pracownic, jak L. O. czy J. R.. Należy zatem uznać, że działania kierownik sklepu polegające na tym, że jedynie wybrane przez nią osoby (które zostały przez nią uznane jako osoby posiadające wymagane umiejętności do pracy przy kasie), pracowały najczęściej przy kasie (bo nie tylko, jak zeznali wszyscy świadkowie, ale najczęściej), mogłyby stać się ewentualnie podstawą do roszczenia związanego z nierównym traktowaniem pracowników, lecz nie z mobbingiem, gdyż nie były wymierzone jedynie przeciwko powódce, ale przeciwko całemu grupie pracowników stanowiących dodatkowo większość w zespole. Nie można uznać, w przypadku, gdy powódka należała do grupy większości pracowników pracujących na tzw. sali sprzedażowej, że była w ten sposób mobbingowana.

Dodatkowo należy wskazać, że nie można uznać, aby przydzielanie powódce mniejszej ilości godzin pracy w godzinach nadliczbowych samo w sobie stanowiło przejaw mobbingu.

Jak zostało to wcześniej przedstawione, ciężar dowodu faktu, że w ten sposób powódka była mobbingowana spoczywał na powódce, która była w postępowaniu reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zatem w tym zakresie w pełni obowiązywał przepis art. 6 kc.

Zgodnie z art. 151 § 1 kodeksu pracy, praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy.

Co do zasady, mając na uwadze, w/w przepis, należy uznać, że pracodawcy nie wolno powierzać pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych, chyba, że zachodzą szczególne okoliczności przewidziane w w/w artykule. Zatem twierdzenia powódki, że nie powierzanie jej przez pracodawcę godzin nadliczbowych samo w sobie nie można uznać za działania nieprawidłowe, czy wręcz mobbingowe. Wprawdzie zeznania świadków wskazują, że pracownicy chcieli pracować w godzinach nadliczbowych i chcieli mieć tych godzin dużo i w dogodnych dla siebie terminach, lecz należy mieć na uwadze, że kierownik sklepu układając czas pracy pracowników musiała uwzględniać wszystkich pracowników, a nie tylko życzenia powódki, czy innego pracownika.

Przede wszystkim, jak wynika z zebranego materiału dowodowego, powódka potwierdziła jedynie okoliczność, że powierzano jej mniejszą liczbę godzin w określonych przedziałach czasu, niż innym pracownikom i wskazała, że chciała mieć tych godzin więcej, o co wносиła do pracodawcy. Nie znaczy to jednak, że powódka była mobbingowana przez stronę pozwaną. Jak wynika bowiem z zeznań świadków, nie tylko powódka uważała, że kierownik przyznaje jej mniejszą liczbę godzin, niż chciała, a także, że pozostali pracownicy, w szczególności osoby pracujące na tzw. kasie, miały tych godzin pracy więcej. Ponownie należy wskazać, że okoliczność ta sama w sobie mogłaby być przedmiotem rozstrzygnięcia w ewentualnym postępowaniu związanym z naruszeniem zasady równego traktowania, lecz nie w

przypadku mobbingu, skoro nie tylko powódka czuła się „skrzywdzona” tym, że nie przyznawano jej takiej ilości godzin pracy, jak by chciała, a także nie na tych zmianach, jak by chciała.

W tym zakresie również zeznania powódki pozostają w wzajemnej sprzeczności, gdyż w toku postępowania powódka wskazywała, że chciała pracować na tzw. zmianach porannych, a jednocześnie wskazywała, że nie chciała brać udziału w przyjęciu dostawy towaru, która to dostawa była przyjmowana przez poranną zmianę pracowników, oczywiście do czasu, kiedy powierzono te obowiązki innym osobom. Powierzenie powódce pracy na tzw. porannej zmianie prowadziłoby zatem do tego, że powódka nie byłaby włączona do przyjmowania dostawy z uwagi na stan zdrowia, a jednocześnie te obowiązki byłyby wykonywane przez pozostałych pracowników porannej zmiany. Tak szczególne traktowanie powódki pozostawałoby w sprzeczności z równym traktowaniem pracowników.

Powódka zarzut mobbingu upatrywała również w tym, że w jej ocenie powierzane przez kierownika prace w postaci mycia ścian, „przeciągania” pudełek z butami i inne prace fizyczne i porządkowe powodowały u niej szereg schorzeń, w szczególności ortopedycznych i neurologicznych. Jak wynika natomiast z opinii biegłych sądowych ortopedy i neurologa, powódka nie miała zleconych prac ciężkich, szkodliwych, przekraczających określone normy, a także występujące u powódki schorzenia w postaci zmian zwyrodnieniowych nie mają związku z warunkami w pracy.

Wprawdzie pełnomocnik powódki zgłosiła zastrzeżenia do w/w opinii, lecz Sąd nie uwzględnił w/w zarzutu, a także nie uwzględnił wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii innych biegłych. (k. 560)

W ocenie Sądu, wydana w sprawie opinia biegłych sądowych jest rzetelna, racjonalna, wewnętrznym spójna, logiczna, oparta na dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy a Sąd w pełni podzielił dokonane w niej ustalenia. Zdaniem Sądu, brak jest podstaw do zanegowania stanowiska biegłych wyrażonego w tej opinii. Tym bardziej, że wydane opinie przez biegłych sądowych zawierają pełne i jasne uzasadnienie, uwzględniające rozpoznane u powódki schorzenia i stopień ich nasilenia po przeprowadzonym leczeniu.

Biegli sądowi obowiązani są zaś orzekać zgodnie z wiedzą medyczną, posiadanymi kwalifikacjami i obowiązującymi przepisami. Zatem ich pole orzekania nie jest ograniczone żadnymi dodatkowymi kryteriami, poza obowiązującymi przepisami. Dlatego zdaniem Sądu, sporządzonej przez biegłych opinii, nie można odmówić rzetelności i fachowości co do medycznej oceny stanu zdrowia powódki, w odniesieniu do obowiązujących przepisów. Tym bardziej, że są to specjaliści z dużym doświadczeniem medycznym i stażem orzecznictwem.

Wydający w sprawie opinię biegły sądowy jest lekarzem niezależnym od stron i nie ma żadnego powodu, aby orzekać na korzyść którejkolwiek ze stron.

Zgodnie z art. 282 § 2 k.p.c. w związku z art. 283 § 2 k.p.c. biegły sądowy wydający opinię w niniejszej sprawie złożył przed objęciem funkcji przysięgę, którą jest związany. Sąd nie znalazł podstaw do zanegowania bezstronności biegłych, jak i ich rzetelności przy wydaniu opinii.

Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków.

Sąd podziela stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300) stwierdził, iż „Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń”.

Zgodnie z art. 286 k.p.c. Sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Samo niezadowolenie stron z opinii biegłych nie uzasadnia jednak zażądania dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych, tym bardziej, gdy strony nie zgłosiły do nich żadnych konkretnych zastrzeżeń.

Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz - mimo braku wiadomości specjalnych - ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem dowodowym, wynikami badań przedmiotowych i podmiotowych. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy. Z tego też względu zastosowanie art. 286 k.p.c. pozostawione jest uznaniu sądu, co jednak w niniejszej sprawie – zważywszy na powyższe okoliczności – nie dało podstaw do jego zastosowania.

Podkreślenia wymaga to, iż subiektywne odczucia powódki co do stanu jej zdrowia, nie znajdują odzwierciedlenia w dowodach z opinii biegłych sądowych.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że powódka nie wykazała, aby powierzanie jej jakiegokolwiek pracy fizycznej było wyjątkowe, czy też w sposób szczególny powierzane tylko jej, a pracy tej nie wykonywały inne osoby. Wprawdzie świadek J. K. zeznała, że powódka częściej niż inne osoby zajmowała się pewnymi pracami fizycznymi, lecz zeznania tego świadka pozostawały w odosobnieniu od zeznań pozostałych świadków, a nadto zeznania tego świadka były nieprecyzyjne, niedokładne i niekonkretne. Świadek ten jedynie wskazała, że w jej ocenie powódka otrzymywała częściej pracę w tzw. „pojedynek” polegające na pewnych pracach fizycznych, lecz nie wskazała, co oznacza „częściej niż inni”. Niewątpliwie prace te miały zostać wykonane przez kogoś z pracowników. Nie tylko powódka zajmowała się tymi pracami, lecz również inne osoby. Świadek J. K. jedynie zeznała, że powódka zajmowała się tym „częściej niż inni”, a nie wyłącznie powódka, lecz jednocześnie nie potrafiła wskazać, co oznacza ten zwrot „częściej niż inni” i do kogo porównuje powódkę. Dodatkowo należy wskazać, że świadek J. K. zajmowała u strony pozwanej stanowisko drugiego zastępcy, miała zatem możliwość powierzenia powódce i innym pracownikom określonych prac, jednak świadek ten nie zainterweniowała w przypadkach wskazanych w zeznaniach jako – w jej ocenie - nieprawidłowe. Fakt ten, w kontekście tego, że zeznania tego świadka były zeznaniami całkowicie odmiennymi od zeznań pozostałych świadków – pracowników strony pozwanej - w ocenie Sądu wyraźnie wskazuje na to, że zeznania te nie polegały na prawdzie, były tendencyjne, nacechowane złą wolą i niechęcią do osoby kierowniczk.

Żaden ze świadków nie potwierdził twierdzeń powódki, że była izolowana z grupy pracowników, obrażana, czy też ośmieszana w celu wywołania u niej zaniżone poczucie przydatności zawodowej.

Przede wszystkim postępowanie dowodowe w żaden sposób nie wykazało, ażeby K. K. (1) zwracała się do powódki w sposób niestosowny, obraźliwy, wulgarny, ośmieszający itp. Były to ze strony powódki, twierdzenia gołosłowne, nie wykazane przez nią w toku postępowania. Żaden bowiem z przesłuchanych świadków (a byli oni przesłuchiwanymi na wniosek powódki pod przysięgą), nigdy nie była bezpośrednim świadkiem takich okoliczności i nikt nie potwierdził takich faktów.

Nie sposób również uznać za praktyki mobbingowe szereg pozostałych okoliczności podnoszonych przez powódkę. W toku postępowania zostało ustalone, a w zasadzie było to okolicznością bezsporną, że K. K. (2) kontrolowała pracę powódki w ten sposób, że rozliczała powódkę z określonych zadań. Niewątpliwie miała do tego prawo, w szczególności, że powódka wykonywała niektóre czynności w sposób odmienny, niż chciała kierownik sklepu, czy w sposób niewłaściwy.

Okoliczność ta nie świadczy o tym, że powódka była mobbingowana przez kierownik sklepu.

Jak wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 25 listopada 2014 r. (III APa 30/14 LEX nr 1602887), „To pracodawcy i przełożonym przysługuje prawo do oceny pracy wykonywanej przez pracownika-podwładnego. Nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej jej oceny, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy

przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą.”

Działania kontrolne z samego założenia, jeżeli nie idą za nimi żadne inne okoliczności nie związane ze stosunkiem pracy, nie można utożsamiać automatycznie z przejawem mobbingu. Pracodawca w ramach posiadanych uprawnień, ma prawo do swobodnego kształtowania organizacji pracy pracowników w ich miejscu pracy. Zmiany organizacyjne, strukturalne itp., jak również nadzór nad wykonywaniem pracy przez pracownika, jest jednym z uprawnień pracodawcy i choć okoliczności te mnogą wywoływać stres u pracownika, to nie oznaczają jeszcze, iż pracownik jest mobbingowany, poprzez np. wzmożoną kontrolę jego pracy ( por. wyrok z 27 stycznia 2005 r. II PK 198/04 niepubl).

Powódka w żaden sposób nie wykazała natomiast, ażeby kontrola K. K. (2) nad wykonywaną przez nią pracą, miała na celu w jakikolwiek sposób jej odizolowania ze środowiska pracy, szykanowanie, ośmieszanie, poniżanie itp. Natomiast przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż celem działania K. K. (1), było zdyscyplinowanie powódki, która niewątpliwie miała problem z podporządkowaniem się jej poleceniom. Skoro przełożona wymagała, aby powódka wykonywała pracę w określony sposób, to obowiązkiem powódki było dostosowanie się do tego polecenia i w żaden sposób nie można z typowych czynności nadzorczych przełożonego jakichkolwiek innych celów.

Powódka mobbingu upatrywała również w tym, że została z nią rozwiązana umowa o pracę bez wypowiedzenia, a następnie sąd pracy przywrócił powódkę do pracy.

Trzeba jednak zaznaczyć, że nawet uznając, że jeśli wskazana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę była niezasadna, co zostało wykazane w toku postępowania przed sądem, to nie można samego faktu traktować jako przejaw mobbingu.

W przypadku powódki, niewłaściwie zastosowany tryb rozwiązania umowy o pracę, nie stanowił o szykanach wobec powódki. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było naturalnym zachowaniem pracodawcy w sytuacji, w jakiej się znalazł. Istotne jest to, że w toku postępowania o przywrócenie do pracy nie ustalono, że to kierownik sklepu dokonał zmiany grafików pracy powódki, co stało się przyczyną tego, że powódka nie przyszła do pracy w określony przez kierownika dzień.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że powódka w toku postępowania sądowego, pomimo braku jakichkolwiek dowodów na to, że to jej przełożona tj. K. K. (1) dokonała zmiany grafików, podnosiła z całą stanowczością, że dopuściła się tego jej przełożona. W toku postępowania sądowego o przywrócenie do pracy powódki jedynie ustalono, że doszło do zmiany w grafikach, lecz nie zostało ustalone kto tego dokonał. Zatem podnoszenie przez powódkę w toku postępowania, że niewątpliwie dokonała tego K. K. (2) świadczy o tym, że powódka całkowicie bezzasadnie obciąża kierownika wszystkimi negatywnymi dla siebie zdarzeniami, niezależnie od tego, czy ma ku temu dowody.

Jednakże nawet jeśli przyjąć, że poprzez takie działanie pracodawca zmierzał do wywołania skutków z art. 94 (3) § 2 k.p., to i tak powództwo nie mogłoby być uwzględnione. Cechą mobbingu jest bowiem ciągłość oddziaływania na pracownika, która wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze jednorazowym.

Podobnie wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 5 lipca 2013 r. (III APa 10/13, LEX nr 1353665), w którym wskazano, że: „Choć nawet jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, to jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwiłokrotnieniu tych działań. Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszenia, i beznadziejności sytuacji. 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, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. Ciężar wykazania mobbingu oraz jego skutków spoczywa na pracowniku.”

Niezależnie od powyższego, należy podkreślić, że w toku postępowania Państwowej Inspekcji Pracy, sporządzona i przeprowadzona przez PIP ankieta wśród pracowników nie wykazała, aby uważali oni, że jest stosowany u pracodawcy mobbing. Z dziewięciu pracowników jedynie pojedyncze wypowiedzi wskazywały na jakieś zachowania mobbingowe. Co więcej, podkreślenia wymaga, że w przypadku uznania, że były podejmowane działania mobbingowe, wskazywano, że działania te ewentualnie podejmowane były nie przez przełożonego (tj. K. K. (2)), lecz przez innego pracownika.

Dodatkowo należy podkreślić to, że jak wykazało to postępowanie dowodowe, pracodawca starała się na każdym etapie przeciwdziałać mobbingowi, a nawet powstałemu zwykłemu konfliktowi pomiędzy pracownikami, gdyż istniejący pomiędzy powódką i resztą pracowników konflikt wpływał niekorzystnie na atmosferę w miejscu pracy. Takemu stanowi rzeczy strona pozwana próbowała zapobiec

Przede wszystkim pracodawca widząc konflikt pomiędzy powódką, a kierownikiem starał się wyjaśnić sytuację, a nawet przedstawił propozycję zmiany miejsca świadczenia przez powódkę pracy. Powódka nie wyraziła jednak zgody na taką zmianę. Pracodawca również wypowiadając powódce umowę o pracę, starał się, aby dochodziło do eskalacji konfliktu, lecz zaproponował powódce zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, na co powódka również nie wyraziła zgody. W toku niniejszego postępowania Sąd skierował sprawę do postępowania mediacyjnego, na co pracodawca również wyraził zgodę, lecz powódka odmówiła udziału w postępowaniu mediacyjnym.

Skoro nie zostało wykazane, aby u strony pozwanej dopuszczano się wobec powódki zachowań mających cechy mobbingu, to tym samym brak jest podstaw, aby przyjąć, że stan zdrowia powódki był ich efektem. Niewątpliwie psychiczny stan zdrowia powódki nie był najlepszy, o czym świadczy dokumentacja medyczna powódki, jak również opinia biegłych sądowych psychologa i psychiatry potwierdzająca, że atmosfera w pracy powódki w 50 - 70 % była przyczyną jej stanów depresyjno - lękowych.

Jednakże mając na uwadze, że u strony pozwanej w czasie pracy powódki nie dopuszczono się wobec powódki działań mobbingowych, na podstawie przytoczonych przepisów, Sąd oddalił powództwo, jako bezzasadne, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego, jak w punkcie II sentencji wyroku, orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną, były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), winny wynosić kwotę 900 zł. (niniejsza sprawa została wszczęta przed 1 stycznia 2016 r. zatem mają zastosowanie przepisy Rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r.)

Sąd uznał jednak, że w niniejszym postępowaniu winien mieć zastosowanie przepis art. 102 kpc, z uwagi na fakt, że powódka jest osobą samodzielnie prowadzącą gospodarstwo domowe, wprawdzie nie ma nikogo na utrzymaniu i nabyła prawa emerytalne, lecz aktualnie nie pracuje, zatem Sąd uwzględniając powyższe, zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 250 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu oraz kosztów wynagrodzenia biegłych sądowych i kosztów stawiennictwa świadków, 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 było podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej - natomiast powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.