

Sygn. akt IV P 55/17

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 stycznia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Grażyna Biernacka, Anna Tużnik

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 22 grudnia 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa A. Ż.

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

o odszkodowanie lub zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 8 lutego 2017r. powódka A. Ż. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) S.A. w W. zadośćuczynienia za doznaną przez nią krzywdę spowodowaną stosowaniem wobec niej mobbingu i kwoty 40.000 zł tytułem odszkodowania za stosowanie wobec niej mobbingu, a jako podstawę prawną wskazywała art. 94³ §3 i 4 kp, art. 445§1 kc, art. 24§1 i 2 kc.

W piśmie procesowym z dnia 29 maja 2017r. powódka ostatecznie sprecyzowała swoje roszczenie wobec pozwanego w ten sposób, że domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego (...) S.A. w W. kwoty 40.000 zł tytułem zadośćuczynienia lub odszkodowania za stosowanie wobec niej przez pracowników pozwanej spółki mobbingu.

Pozwany (...) S.A. w W. powództwa nie uznawał i wnosił o oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana spółka (...) S.A. w W. jest podmiotem, który w zakresie swojej działalności min. pośredniczy w zawieraniu umów pożyczki, kredytu ratalnego i umów o karty kredytowe, a swoją działalność spółka prowadzi w punktach kredytowych zlokalizowanych na terenie placówek handlowych min. w Hipermarketach (...).

Powódka A. Ż. zawarła w dniu 2 listopada 2016r. umowę o pracę na czas określony tj. na okres od 2 listopada 2016r. do 2 maja 2017r., jako koordynator Punktu Kredytowego, jako miejsce jej pracy ustalono Punkt (...) w (...) (akta osobowe). Powódka otrzymała Kartę Opisu Pracy na stanowisku Managera Punktu Kredytowego, z którego wynikało, że powódka podlega Regionalnemu Kierownikowi Sprzedaży, dyrektorowi Sprzedaży, a jej z

kolei podlegają sprzedawcy usług finansowych i specjaliści ds. sprzedaży (Karta Opisu Pracy- akta osobowe). Do obowiązków powódki należała organizacja i koordynacja pracy zespołu sprzedażowego, w tym w szczególności: kontrola umów i dokumentacji w punkcie kredytowym, prowadzenie oraz nadzorowanie procesu sprzedaży i obsługi klienta, prowadzenie szkoleń dla pracowników, tworzenie grafików, kontrola pracy podległych pracowników (akta osobowe). Powódka odpowiadała też za sprawne funkcjonowanie podległego punktu kredytowego, spotkania z dyrekcją Partnera i Przedstawicielami Partnera (Senior kas) stale raz w miesiącu i także doraźnie z pracownikami Partnera (akta osobowe).

W Punkcie (...) w (...) prowadzone były listy obecności i w listopadzie, grudniu 2016r. oraz styczniu 2017r. powódka podpisywała listę obecności, w której wpisywała też godzinę swojego przyścia i wyjścia z pracy (k.95-98).

W Punkcie (...) w (...) zatrudnione były 3 osoby na stanowiskach sprzedawców: A. D., A. K. i J. W. (bezsporne).

Bezpośrednią przelożoną powódki była (...) Kierownik Sprzedaży B. M. (bezsporne). B. M., niedługo po zatrudnieniu powódki w spółce, udała się na zwolnienie lekarskie, jej nieobecność w pracy trwała miesiąc, a w tym czasie zastępowała ją C. D. (zeznania świadka B. M. k.128-129v). W czasie nieobecności w pracy B. M. miała kontakt telefoniczny z pracownikami Punktów Kredytowych, w tym także i tym w P. i na przełomie listopada i grudnia otrzymała informacje od pracownic tego Punktu, że powódka je straszy iż je pozwalnia jak nie będą wykonywały obowiązków; także wtedy dowiedziała się, że do spółki zgłaszane są informacje przez (...), że coś niewłaściwego dzieje się w Punkcie w P. (zeznania świadka B. M.).

W dniu 13 grudnia 2016r. do pozwanej spółki wpłynęła skarga – reklamacja klienta dotycząca sposobu obsługi przez powódkę i następnie powódka została poproszona o udzielenie odpowiedzi, co powódka uczyniła (k. 8, 9-11). O fakcie wpłynięcia tej skargi dowiedziała się B. M. (zeznania świadka B. M.).

Tego samego dnia, jedna z pracownic w tym Punkcie A. D. zgłosiła e-mailowo do C. D., zastępującej B. M., fakt że powódka poinformowała ją, iż nie będzie jej w pracy następnego dnia w pracy (e-mail k.56, zeznania świadka A. D. k.119-119v).

Tego dnia, czyli w dniu 13 grudnia, powódka pracowała od godz. 8.00 do 16.00 - lista obecności k.96. Tego dnia powódka była umówiona na wizytę lekarską na godz. 17.45, ale ta wizyta się nie odbyła z powodu nie zgłoszenia się A. Ż. (zaświadczenie k.81).

W tym okresie, czyli w połowie grudnia, 3 pracownice Punktu przebywały na zwolnieniach lekarskich, o czym powódka poinformowała przelożonych (wiadomości sms k.135).

W dniu 21 grudnia 2016r. inna pracownica Punktu A. K. poinformowała e-mailowo pozwaną spółkę o - jej zdaniem, nieprawidłowościach w pracy powódki, a powódka e-mailem wysłanym do B. M. ustosunkowała się do tej sytuacji (k.57, 58-59, zeznania świadka A. K. k.102v-103).

W dniu 27 grudnia 2016r. do Punktu (...) w (...) przyjechała B. M., rozmawiała z każdą z 3 pracownic oddzielnie i one mówiły, że powódka je straszy, że jej pozwalnia bo nie pracują jak ona chce (zeznania świadków: B. M., J. W. k.118v-119, A. D.). Następnie B. M. rozmawiała indywidualnie z powódką, której przedstawiła zarzuty pracownic i ona powiedziała B. M., że postara się zmienić (zeznania świadka B. M.). Potem B. M. poprosiła na rozmowę jednocześnie wszystkie pracownice oraz powódkę i wtedy powódka mówiła, że te zarzuty stawiane jej przez pracownice są nieprawdziwe, a spotkanie skończyło się tym, że postanowiono, iż należy postarać się rozwiązać tę sytuację (zeznania świadków: B. M., J. W., A. D.).

Następnie B. M. w porozumieniu z Dyrektorem Departamentu Sprzedaży uznały, że należy jednak rozwiązać z powódką umowę o pracę, przygotowane zostało pismo zawierające oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę (zeznania świadka B. M.).

W dniu 5 stycznia 2017r. B. M. przyjechała do Punktu w P., obecna była wtedy w pracy powódka (na zmianie od godz. 8.00) i A. K., B. M. poinformowała powódkę o tym, że spółka postanowiła rozwiązać z nią umowę o pracę, podała dlaczego spółka chce rozwiązać te umowę, B. M. próbowała wręczyć powódce to pismo, ale powódka zaczęła się nerwowo zachowywać, zabrała swoje rzeczy i wyszła z Punktu, nie podpisała tego pisma ani też nie odebrała egzemplarza tego pisma (zeznania świadków: B. M. i A. K.). Wtedy B. M., po konsultacji z radcą prawnym pozwanej spółki (...).K., sporządziła oświadczenie na tę okoliczność podpisane przez nią i A. K. (oświadczenie- akta osobowe, wiadomość e-mailowa – k.99, zeznania świadków: B. M. i A. K.).

Tego dnia, po wyjściu z miejsca pracy, powódka udała się do lekarza i otrzymała zwolnienie lekarskie od dnia 5 stycznia 2017r. (bezsporne).

Powódka zgłosiła się też na wizytę lekarską w dniu 18 stycznia 2017r. w trakcie której stwierdzono zapalenie ucha środkowego (k. 82,83).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 21 stycznia 2017r. (akta osobowe).

Miesięczne wynagrodzenie powódki ostatnio stanowiło kwotę 3200 zł (k.55).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powódki, zgłaszane przez nią konsekwentnie w roku procesu tj. żądanie zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy zadośćuczynienia lub odszkodowania za doznaną przez nią krzywdę w wysokości 40.000 zł, spowodowaną stosowaniem wobec niej przez pracowników spółki mobbingu, jest nieuzasadnione.

Na wstępie podnieść należy, że w kodeksie pracy przewidziane są roszczenia jakie może przed sądem wytaczać pracownik, wobec którego w okresie jego pracy stosowano mobbing. W szczególności, art. 94³ §3 kp stanowi, iż pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, a § 4 tegoż przepisu stanowi, że pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Powódka w toku niniejszego procesu wskazywała, że to działania pracowników pozwanej spółki w stosunku do niej, w okresie jej zatrudnienia w spółce, nosiły znamiona mobbingu, a wskutek tych działań doznała ona krzywdy, bo poniosła koszty materialne związane z leczeniem oraz poniosła też straty moralne. Zatem mając na uwadze takie stanowisko powódki, to stwierdzić należy, że żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz kwoty 40 000 zł opiera się o art. art. 94³ §3 kp, a więc stanowi żądanie zasądzenia na jej rzecz od pozwanej spółki zadośćuczynienia za doznaną przez nią krzywdę powstałą w wyniku działań pracowników spółki, noszących znamiona mobbingu.

Zgodnie z art. 94³ §1 kp pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. §2 tegoż przepisu zawiera definicję mobbingu i w myśl tego przepisu mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Cechą charakterystyczną mobbingu jest uporczywość lub długotrwałość działania sprawcy lub sprawców, przy czym określenia "uporczywość" i "długotrwałość" mają charakter ocenny. 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. 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. W szczególności, sąd oceniając czy okres nękania lub zastraszania jest długotrwały powinien rozważyć,

czy okres ten był na tyle długi, aby mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. 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. Istotne znaczenie dla oceny długotrwałości może również mieć nasilenie i stopień uporczywości nękania lub zastraszania pracownika. Duża intensywność i uporczywość tych zachowań, może bowiem skłaniać do uznania za długotrwały okresu krótszego, niż w przypadku mniejszego ich nasilenia.

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, ocena czy nastąpiło nękanie 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 (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r. w sprawie II PK 88/08). 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. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości.

Oczywiście, 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 więc muszą zaistnieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na nękanii lub zastraszaniu go, działania te muszą być uporczywe i długotrwałe, mają one wywoływać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodować lub mieć na celu jego ośmieszenie albo poniżenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. 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. Z definicji mobbingu określonej w art. 94³ § 2 k.p. wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia).

Przenosząc przedstawione wyżej stanowisko Sądu Najwyższego na realia przedmiotowej sprawy, stwierdzić należy, iż w przedmiotowej sprawie, powódka nie wykazała, że w okresie jej krótkiego zatrudnienia w pozwanej spółce tj. w okresie od 2 listopada 2016r. do 5 stycznia 2017r., doszło właśnie do sytuacji, że ktokolwiek z przełożonych czy pracowników spółki podejmował wobec niej uporczywe i długotrwałe działania, które u powódki – z obiektywnego punktu widzenia, mogły u niej spowodować poczucie poniżenia, upokorzenia, dyskredytacji, umniejszenia jej wartości, umiejętności.

Przede wszystkim, należy mieć na uwadze, że powódka, jako koordynator Punktu Kredytowego w P. pracowała tylko dwa miesiące, a więc obiektywnie był to krótki okres pracy w spółce. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka pracowała faktycznie na tym stanowisku tj. wykonywała faktycznie obowiązki zawarte w karcie opisu pracy, która to kartę podpisała.

Powódka w toku niniejszego procesu wskazywała jako działania ją mobbujące, przede wszystkim sytuacje z grudnia, gdy 3 jej podwładne pracownice Punktu Kredytowego były na zwolnieniach lekarskich, a powódka pracowała, także chora, przekraczając normy czasu pracy i nie otrzymując od przełożonych wsparcia. Faktem jest, wynikającym z zeznań świadków: B. M., J.W., A. D. i A. K., że w okresie od ok. 12 grudnia do Wigilii, pracownice tego Punktu były nieobecne w pracy z powodu niezdolności ich do pracy wobec choroby, a powódka informowała przełożonych o tym fakcie, którzy w tamtym czasie informowali ją, że nie ma możliwości wsparcia tego Punktu. Faktem jest- co wynika z

zapisów na liście obecności, że ten tydzień pracy tj. od 12 grudnia do 18 grudnia był trudnym dla powódki tygodniem, bo wtedy powódka każdego dnia była w pracy i tylko w poniedziałek była 3 godziny, a w dniach 17 i 18 grudnia pracowała 10 i 11 godzin. Taka sytuacja jest niewątpliwie niecodzienna, jednak zdarzająca się w każdym zakładzie pracy, a możliwość pracy pracownika w godzinach nadliczbowych jest przewidziana w kodeksie pracy i tak praca jest możliwa w razie zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy. Tak było niewątpliwie w tym przypadku, bo wobec zwolnień lekarskich pracowników Punktu, nastąpiła trudność w zapewnieniu obsługi Punktu. Powódka twierdzi, że w tym czasie też źle się czuła, ale nie udała się na zwolnienie lekarskie; jednakże to był wybór powódki, zasadą jest, że jeżeli pracownik jest chory, to oczywiście nie może pracować, powinien udać się do lekarza celem podjęcia leczenia. Za zupełnie niezrozumiałe należy uznać twierdzenia powódki że w dniu 13 grudnia nie mogła udać się na umówioną wizytę lekarską, bo zadzwoniła do niej jej przełożona i ta rozmowa uniemożliwiła jej udanie się do lekarza. Powódka tego dnia, jak wynika z listy obecności, pracowała do godz. 16, a jak wynika z zaświadczenia, wizytę lekarską miała umówioną na godz. 17.45, a więc nie ma tu związku przyczynowego pomiędzy niezgłoszeniem się powódki do lekarza, a wykonywaniem przez nią obowiązków służbowych, w tym także koniecznością ewentualną rozmowy telefonicznej, a na pewno powódka nie może mówić, że uniemożliwiono jej tego dnia konsultację medyczną, bo telefonowano po godzinach jej pracy. Powódka bowiem – co wydaje się oczywiste, w takiej sytuacji, mogła przecież powiedzieć telefonującej do niej przełożonej, że jest już po pracy, wybiera się do lekarza, a więc przesunąć rozmowę na inny termin; natomiast skoro powódka tego nie uczyniła, tylko rozmawiała z przełożoną, to to już była jej decyzja, przecież jak już wyżej podniesiono, racjonalnym logicznym zachowaniem pracownika powinno być poinformowanie przełożonej o sytuacji i pójście na umówioną wizytę lekarską.

Tak więc niewątpliwie, był to trudny okres w pracy powódki, bo pracownice były chore, powódka też się źle czuła, ale też powódka nie może obecnie mówić, że choć była „ciężko chora” to jednak pracowała, bo nie było pracowników. Jak już wyżej podniesiono, pracownik chory, jeżeli jego stan zdrowia nie pozwala na wykonywanie pracy, powinien przebywać na zwolnieniu lekarskim i się kurować, a powódka, pracując chora, czyniła to na własną odpowiedzialność, bo przecież nikt z przełożonych nie polecał jej wykonywania pracy mimo, że była chora. Jeżeli powódka poszłaby na zwolnienie lekarskie i nie byłoby żadnego pracownika w Punkcie, to już jest to problem pracodawcy, a nie powódki. Pamiętać też należy, że powódka na zwolnienie lekarskie udała się dopiero 5 stycznia 2017r., wykonując pracę do tego dnia, a więc wydaje się, że czuła się na tyle dobrze, że przychodziła do pracy.

Powódka twierdziła też że w okresie od 13 grudnia odbierała ona w pracy na telefon służbowy nękające ją telefony i że te telefony wykonywane były przez siostrę jednej z jej podwładnych J. W., ale są to tylko jej przypuszczenia, nie poparte żadnymi dowodami. J. W. przesłuchana w charakterze świadka podała, że nie utrzymuje kontaktów z siostrą B. M. i nie ma wiedzy, aby ta telefonowała do powódki, jak też i nic nie wie na temat skargi – reklamacji złożonej przez M. B. na obsługę wykonywaną przez powódkę. J. W. i M. B. to są dwie dorosłe osoby i jedna nie może ponosić odpowiedzialności za działania drugiej. J. W. zdecydowanie zaprzeczyła iżby miała wiedzę, że jej siostra napisała skargę na powódkę i w ocenie sądu, nie ma podstaw aby twierdzić, że tak faktycznie nie było tj. nie ma podstaw aby twierdzić, że J. W. zeznaje nieprawdę. Natomiast, jak już wyżej podniesiono, M. B. jest dorosłą osobą, niepracującą i niezwiązaną w żaden sposób z pozwaną spółką i skoro napisała reklamację do centrali pozwanej spółki na sposób obsługi wykonywany przez powódkę, to jest to sprawa tej konkretnej osoby. Zresztą powódka sama napisała pismo do pracodawcy M. B. informując o zachowaniu ich pracownika (k.15, odpowiedź k.16). Pamiętać też należy, że do Punktu Kredytowego na wskazany numer telefonu może telefonować dowolna osoba, która też różnie może się zachowywać, różne może zadawać pytania i powódka winna mieć tego świadomość o odporność na tego typu, także stresujące, sytuacje. Dlatego też trudno wymagać od przełożonych, w szczególności od B. M., aby ta wszczęła jakieś dochodzenie, kto telefonował wtedy do powódki, a w szczególności, czy jest to siostra pracownicy J. W..

Także jak wynika ze zgodnych zeznań świadków - podwładnych powódki: A. D., A. K. i J. W., to powódka niewłaściwie zwracała się do nich, przede wszystkim mówiąc że je zwolni z pracy, jak nie będą pracować jak ona tego oczekuje, a pracownice te przekazywały to kierownik (...) B. M.. W ocenie sądu, B. M. podjęła działania w celu wyjaśnienia tej sprawy, bo spotkała się z pracownikami podległymi powódce, z powódką indywidualnie i ze wszystkimi naraz, a więc starała się rozwiązać problem; jednakże w sytuacji, gdy z jednej strony 3 pracownice zgodnie podawały jeden

stan faktyczny na temat zachowania powódki, a powódka, najpierw w rozmowie indywidualnej z B. M. powiedziała że postara się zmienić, a następnie przy wszystkich pracownikach zaprzeczyła zarzutom pracownic, to uprawnionym – w ocenie sądu, zachowaniem pracodawcy mogło być podjęcie decyzji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, co zresztą potem uczyniono.

Faktem jest, a to wynika ze złożonych e-maili, a także zeznań świadków A. D. i A. K., że pisały one e-maile do kierownika regionalnego w sprawie zachowań powódki tj. w sprawie sytuacji z dnia 13 grudnia - informacji, że powódka powiedziała że następnego dnia nie przyjdzie do pracy i potem w dniu 21 grudnia (A. K.) opisała błędne postępowanie powódki (k.57), ale jak zeznały, uczyniły to w interesie Punktu. Powódka zresztą w e-mailu a dnia 22 grudnia skierowanym do B. M. odniosła się w ogóle do wykonywania przez jej podwładne pracy, wyróżniając przy tym pracę J.W. (k. 58-59). Zatem na pewno sytuacja kontaktów międzyludzkich w Punkcie w grudniu nie była poprawna, ale to nie oznacza, że pracodawca pozwalał na nieuprawnione działania podwładnych wobec powódki. Jak wyżej podniesiono, świadkowie: J. W., A. K. i A. D. zgodnie zeznały, że powódka różnie zachowywała się w pracy, ale dla nich najgorsze były słowa powódki, często wypowiedziane a skierowane do nich, że je pozwalnia, jak nie będą wykonywały pracy, jak ona oczekuje. Świadkowie J. W. i A. K. zgodnie zeznały, że powódka często udzielała klientom nieprawdziwych informacji, co wpływało niekorzystnie na obraz Punktu, a na uwagi do niej kierowane przez pracownice Punktu reagowała nerwowo, mówiąc, że jej autorytet jest podważany. Oczywiście różne są sytuacje w pracy, ale niewątpliwie, kierownik winien powstrzymywać swoje emocje i we właściwy sposób podchodzić do pracowników.

Zeznania świadków: J. W., A. K. i A. D. są całkowicie zgodne ze sobą, jednakowo opisują stan faktyczny i sąd obdarzył je wiarą w całości, właśnie ze względu na ich zgodność ze sobą, a także sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tymi świadkami uznał, że są one szczere. Zeznania tych świadków znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka B. M., która - jak już wyżej podniesiono, słyszała od pracownic ich zarzuty - co do zachowania powódki, podczas spotkania w dniu 27 grudnia, ale też i wcześniej. Zeznania świadka B. M. sąd także obdarzył wiarą w całości ze względu na ich zgodność z zeznaniami wyżej wskazanych świadków oraz dokumentami, wydrukami e-maili, wiadomości sms-owych złożonymi do akt sprawy, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Zatem z zeznań świadków: J. W., A. K. i A. D. wynika wręcz, iż to powódka, jako ich przełożona, w niewłaściwy sposób odnosiła się do nich; natomiast z zeznań tych nie wynika, iżby to pracownice Punktu zachowywały się niewłaściwie do powódki jako przełożonej. Zauważyć należy, co wynika z zeznań świadka A. K., że ta, po zwolnieniu lekarskim mimo, że danego dnia miała wolne, to jednak przyjechała do Punktu, aby zmienić powódkę, co niewątpliwie świadczy o pozytywnej, koleżeńskiej postawie tego pracownika.

Jak już wyżej podniesiono, zeznania tych osób- podwładnych powódki, są absolutnie zgodne ze sobą i trudno przyjąć, żeby one celowo zmówiły się, aby działać przeciwko powódce. Zresztą, jak to już wyżej podniesiono, z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, iżby kiedykolwiek któraś z podwładnych podjęła nieuprawnione działania wymierzone przeciwko powódce. Faktem jest, że pracownice informowały przełożonych powódki telefonicznie, e-mailami, że zachowanie powódki jest niewłaściwe wobec nich oraz budzi ich troskę o dobro firmy, ale ten fakt, nie oznacza, że one postąpiły niewłaściwie wobec powódki; jak bowiem wynika ze zgodnych zeznań tych świadków, rozmowa z powódką, według nich, była niemożliwa, powódka nie przyjmowała do siebie, że ona popełnia błędy.

Podnieść jeszcze należy, że umowa o pracę może być rozwiązana przez każdą ze stron poprzez złożenie jednostronnego oświadczenia woli np. o wypowiedzeniu umowy o pracę i jak wynika z zeznań świadka B. M., pozwany pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem. Jak zeznała B. M., a jej zeznania potwierdziła A. K., w dniu 5 stycznia 2017r. B. M. przyjechała do Punktu w P. i poinformowała powódkę o decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy, podała przyczyny tej decyzji, a powódka odmówiła przyjęcia tego pisma i podpisania go. Zgodnie z art.61§1 kc w zw. z art. 300kp, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy do niej doszło w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Jak wynika z zeznań B. M. i A. K., powódka mogła się zapoznać z oświadczeniem woli pracodawcy w dniu 5 stycznia, a fakt, że powódka nie potwierdziła przyjęcia tego oświadczenia woli i pisma zawierającego to oświadczenie woli pracodawcy nie ma

znaczenia dla uznania, że dzień 5 stycznia 2017r. był dniem, w którym powódka zapoznała się z treścią oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Wskazać należy, że wypowiedzenie umowy o pracę, w tym i umowy zawartej na czas określony, jest jednym ze sposobów zakończenia trwania stosunku pracy, w sytuacji, gdy jedna ze stron nie chce kontynuować tego stosunku pracy, przy czym w przypadku wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony przyczyna wypowiedzenia nie musi być w piśmie wskazana. Zatem twierdzenie powódki, iż to rozwiązanie z nią stosunku pracy spowodowało ośmieszenie jej i upokorzenie oraz zablokowanie drogi pracy w zawodzie, jest zupełnie nieuzasadnione. Pracodawca bowiem ma prawo wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę i to pozwany pracodawca skutecznie w dniu 5 stycznia 2017r. uczynił. Pracodawca, jak już wyżej podniesiono, działał w ramach swoich uprawnień, a decyzja o zakończeniu trwania stosunku pracy z powódką, wobec nieprawidłowych relacji pracowniczych w P. Kredytowym w P. i niemożnością ich rozwiązania w dotychczasowym składzie osobowym, co stwierdziła B. M. w dniu 27 grudnia 2016r., wydaje się być decyzją zrozumiałą.

Jak już wyżej podniesiono, z zebranego materiału dowodowego nie wynika, żeby pracownice Punktu: J. W., A. K. i A. D. oraz przełożeni powódki podejmowali wobec niej nieuprawnione, nękające ją działania, a więc twierdzenia powódki, iż na skutek działań pracowników spółki jej samoocena i poczucie własnej wartości pomniejszyła, są tylko jej gołosłownymi twierdzeniami.

Także twierdzenia powódki co do okoliczności dotyczącej rozstroju jej zdrowia, tj. jej twierdzenia, że na skutek tego, iż pracowała w okresie id 13 do 18 grudnia w P., bez żadnego wsparcia, mimo, że źle się czuła, spowodował u niej powikłania w postaci zapalenia ucha, są jej gołosłownymi twierdzeniami. Jak już wyżej podniesiono, pracownik chory powinien przebywać na zwolnieniu lekarskim i się kurować, a powódka, pracując chora, czyniła to na własną odpowiedzialność, bo przecież nikt z przełożonych nie polecał jej wykonywania pracy mimo, że była chora. Zresztą z zaświadczeń lekarskich złożonych do akt sprawy wynika, że powódka na zwolnienie lekarskie udała się dopiero 5 stycznia 2017r., a dopiero w dniu 18 stycznia zapalenie ucha środkowego.

Powódka także podaje, że wobec tego, iż w okresie od 12-18 grudnia pracowała ponad tygodniowe normy czasu pracy, to ta sytuacja spowodowała konieczność podania się przez nią zabiegom rehabilitacyjnym z uwagi na silne bóle kręgosłupa. Jak wyżej podniesiono, w okresie zatrudnienia powódki w spółce, faktycznie w okresie od 12 do 18 grudnia powódka przekroczyła tygodniową normę czasu pracy, ale jak już wyżej podniesiono, fakt że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych wynikał ze szczególnych, nagłych potrzeb pracodawcy, a powódka za tę pracę w godzinach nadliczbowych otrzymała rekompensatę zgodnie z przepisami kodeksu pracy.

Reasumując więc, w ocenie sądu, powódka nie wykazała absolutnie, iżby ktokolwiek z pracowników pozwanej spółki, w czasie jej krótkiego, bo zaledwie dwumiesięcznego zatrudnienia, stosował wobec niej mobbing, a samo jej subiektywne poczucie, że działania kogokolwiek w miejscu pracy mają charakter mobbingu nie jest wystarczające, aby zachowania potraktować jako mobbing. Przypomnieć należy, że w świetle orzecznictwa, 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. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Właśnie, obiektywnie analizując stan faktyczny, to stwierdzić należy, że zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, co do istnienia okoliczności, zachowań prezentowanych przez pracowników pozwanej spółki, wskazywanych przez nią za zachowania ją mobbujące, w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego przeanalizowanego wyżej, za takie zachowania nie mogą być uznane; twierdzenia powódki w tym zakresie stanowią tylko jej subiektywne odczucia, nie poparte żadnymi dowodami.

Wobec tego żądanie powódki zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki kwoty 40.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę spowodowaną stosowaniem wobec niej mobbingu, jest nieuzasadnione.

Zatem sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powódka bowiem decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia i obciążanie jej kosztami procesu stanowiłoby dla niej znaczną dolegliwość.