

# UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 4 czerwca 2014 roku przeciwko (...) S.A. w W. powódka M. M. wniosła o zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powódki:

- odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 13701,60 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia odręczenia pozwanemu odpisu pozwu,
- odprawy pieniężnej w kwocie 9134,40 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu,
- zadośćuczynienia i odszkodowania w wysokości 21000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu,
- kwoty 1944,31 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu,
- kwoty 1100 zł tytułem wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi od daty doręczenia pozwanemu odpisu pozwu,
- zobowiązanie pozwanego do sprostowania świadectwa pracy wydanego powódce w dniu 28 maja 2014 roku w zakresie trybu i podstawy rozwiązania stosunku pracy poprzez wskazanie, że stosunek pracy łączący strony ustał w dniu 30 kwietnia 2014 roku, na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 kp oraz poprzez wskazanie, że w okresie zatrudnienia powódka była niezdolna do pracy 21 dni i wykorzystała przysługujący jej urlop na żądanie w wymiarze 1 dnia, oraz zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że strony rozwiązały łączący je stosunek pracy na mocy porozumienia stron z dniem 30 kwietnia 2014 roku, a zatem pozwany niezasadnie rozwiązał w dniu 21 maja 2014 roku z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia jako przyczynę wskazując nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy powódki, trwającą od 5 maja 2014 roku. W konsekwencji pozwany winien również dokonać sprostowania świadectwa pracy zgodnie z żądaniem powódki. Pozwany winien również wypłacić powódce stosowną odprawę, bowiem w ocenie powódki, okoliczności niniejszej sprawy wskazują, że porozumienie dotyczące rozwiązania stosunku pracy zawarte przez strony było związane z groźbą upadłości pozwanego. Pozwana spółka nie wypłaciła również powódce ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Niezależnie od powyższego, w ocenie powódki zarówno okoliczności ustania jej zatrudnienia w spółce jak i sposób jej traktowania w okresie zatrudnienia świadczą, że była ona poddawana mobbingowi i dyskryminacji. Powódka bowiem nie miała jasno określonego zakresu obowiązków, a zlecane jej faktycznie zadania np. zamawianie kawy, robienie zakupów spożywczych czy niszczenie lub kopiowanie dokumentów wywoływały u niej zaniżoną samoocenę (pозew k. 2 – 16).

W odpowiedzi na pozew z dnia 26 czerwca 2014 roku (...) S.A. w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany zakwestionował twierdzenia powódki jakoby do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony doszło za porozumieniem stron z dniem 30 kwietnia 2014 roku, podtrzymując jednocześnie argumentację wskazaną w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W konsekwencji pozwany wniósł również o oddalenie powództwa w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy i wypłatę odprawy - jako bezzasadnych. Odnosząc się natomiast do żądania ekwiwalentu za urlop i wynagrodzenia pozwany wskazał, iż powyższe należności zostały powódce wypłacone w dniu 10 czerwca 2014 roku. Pozwana spółka zaprzeczyła również aby powódka była dyskryminowana lub poddawana mobbingowi (odpowiedź na pozew k.47- 51).

Na rozprawie w dniu 18 lutego 2016 roku pełnomocnik powódki cofnął pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie żądania wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop. Następnie na rozprawie w dniu 10 marca 2016 roku pełnomocnik powódki cofnął ze zrzeczeniem się roszczenia żądanie sprostowania świadectwa pracy w części nie dotyczącej daty, trybu i podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę łączącej strony oraz wyjaśnił, że tytułem

zadośćuczynienia w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem powódka domaga się 10000 zł, zaś tytułem odszkodowania w związku z dyskryminacją kwoty 11000 zł, które składają się na kwotę 21000 zł podaną w pozwie. Pozwany zaś konsekwentnie wnosił o oddalenie ostatecznie sformułowanego powództwa (protokół k. 210, k. 237).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka M. M. zatrudniona była w (...) S.A. w W. od dnia 24 listopada 2008 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty w Wydziale (...). Początkowo powódka świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś od dnia 1 czerwca 2009 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (umowy k. 18, k. 19, akta osobowe, zeznania powódki k. 237-238).

W okresie zatrudnienia w (...) S.A. powódka zajmowała się m.in. prowadzeniem archiwum powszechnie obowiązujących przepisów prawa, opracowywaniem i aktualizacją wewnętrznych aktów prawnych, prowadzeniem archiwum i rejestrów wewnętrznych aktów prawnych, redagowaniem pełnomocnictw udzielanych przez zarząd spółki i prowadzeniem ich rejestru, współudziałem w przygotowaniu i kompletowaniu dokumentów dotyczących przedmiotu obrad rady nadzorczej, prowadzeniem rejestru kursów notowań giełdowych spółki, prowadzeniem zbioru dokumentacji ksiąg wieczystych dotyczących nieruchomości stanowiących własność spółki (zakres obowiązków k. 20-22).

Z dniem 1 stycznia 2011 roku pracodawcą powódki w trybie art. 23 (1) § 1 kp stał się (...) S.A. w W. (informacja k. 23, zeznania powódki k. 237-238).

Zgodnie z porozumieniem zmieniającym z dnia 1 marca 2011 roku powódka objęła stanowisko specjalisty ds. administracyjnych, zaś na mocy kolejnego porozumienia zmieniającego z dnia 1 sierpnia 2011 roku, powódka objęła stanowisko młodszego specjalisty ds. administracyjnych w Dziale (...), gdzie wykonywała głównie prace asystenckie zajmując się opracowywaniem i aktualizacją, w oparciu o obowiązujące przepisy ogólne i projekty przygotowane w poszczególnych komórkach organizacyjnych spółki, wewnętrznych aktów prawnych regulujących wszystkie dziedziny działalności spółki, przygotowywaniem i bieżącym archiwizowaniem dokumentów i korespondencji działu, odbieraniem przychodzącej korespondencji i przekazywaniem korespondencji wychodzącej. Zajmowała się również obsługą systemu (...) i obsługą platformy zakupowej (porozumienie k. 24, k. 26, zeznania świadka E. C. (1) k. 151v-152v, k. 154, akta osobowe).

W związku z zmianą schematu organizacyjnego w pozwanej spółce, jesienią 2013 roku przełożoną powódki została E. C. (1) zajmująca stanowisko dyrektora Biura (...). Zaproponowała ona powódce współpracę w zakresie koordynacji współpracy z kancelariami prawnymi, prowadzenia i odbioru korespondencji, na co powódka wyraziła zgodę. Powódka nie otrzymała na piśmie nowego zakresu obowiązków (zeznania świadka E. C. (1) k. 151v-152v, k. 154, zeznania świadka B. Z. k. 185-186, zeznania powódki k. 237-238).

Powódka zaczęła wykonywać pracę w Biurze (...), gdzie w tym okresie, poza osobą zajmującą się współpracą z radą nadzorczą, była jedynym pracownikiem nie posiadającym wykształcenia prawniczego. Powódka zajmowała pokój sąsiadujący z pokojem E. C. (1). Powódka, choć nie zostało to nigdy ustalone z pracodawcą, pracując w Biurze (...) postrzegała siebie jako koordynatora. Faktycznie poza koordynacją współpracy z kancelariami zewnętrznymi zajmowała się jednak również pracami asystenckimi typu: nadzór nad administracją i funkcjonowaniem biura, obsługa korespondencji sądowej, zaopatrzenie biura, przygotowanie wniosków o wpis lub zmianę wpisu w KRS, prowadzenie dokumentacji biura, tworzenie analiz i zestawień dotyczących biura, przygotowywanie drobnej korespondencji, przygotowywanie dokumentacji na spotkania, przekazywanie korespondencji poszczególnym prawnikom napływającej w prowadzonych przez nich sprawach. Powódka wychodząc na posiłek czy po wodę w czasie przerwy w pracy niekiedy przy okazji robiła zakupy spożywcze dla E. C. (1) i czy często na jej prośbę zamawiała jej kawę. Wykonywane przez powódkę zadania nie odpowiadały jej aspiracjom. Kiedy zdarzało się, że pracownicy pozwanego nie będąc poinformowani szczegółowo jakie stanowisko powódka zajmuje zwracali się do niej używając

określenia „asystentka” lub próbowali jej zlecać zadania, powódka często stanowczo, asertywnie i nie zawsze grzecznie odmawiała, informując jakie ma zadania w spółce.

Powódka była traktowana podobnie jak inni pracownicy zatrudnieni u pozwanego. Choć zdarzało się, że prawnicy reagowali zdenerwowaniem kiedy przynosiła do nich korespondencję, nigdy nie było ono skierowanie przeciwko powódce. Nie zdarzały się też nigdy sytuacje, w których powódka traktowana byłaby w sposób poniżający, byłyby nękana, ośmieszana czy zaniżano jej kwalifikacje i poczucie przydatności zawodowej. Powódka nigdy nie skarżyła się ani na relacje z przełożoną, ani na relacje ze współpracownikami. Nie informowała również przełożonej czy pracodawcy aby niektóre z wykonywanych przez nią czynności były dla niej kłopotliwe lub powodowały dyskomfort (zeznania świadka I. W. k. 150v-151, k.154, zeznania świadka B. W. k. 151-152, k. 154, zeznania świadka E. C. (1) k. 151v-152v, k. 154, zeznania świadka B. Z. k. 185-186, zeznania świadka A. P. k. 186-187, zeznania świadka D. K. k. 210-211, zeznania powódki k. 237-238, akta osobowe).

Przełożona zadowolona była z jakości pracy powódki, o czym powódkę informowała. Wątpliwości budziła natomiast postawa powódki, która często bywała niezadowolona lub bywała obcesowa w relacjach z innymi pracownikami, szczególnie prawnikami. Powódka wielokrotnie wyrażała niezadowolenie z wysokości otrzymywanego wynagrodzenia oraz tego czym zajmuje się faktycznie w stosunku do jej oczekiwań. W związku z powyższym, z inicjatywy przełożonej powódki, w lutym 2014 roku zmianie uległy warunki pracy powódki i została starszym specjalistą (zeznania świadka E. C. (1) k. 151v-152v, k. 154, zeznania powódki k. 237-238).

Wiosną 2014 roku toczyły się postępowania w związku z wnioskami wierzycieli o ogłoszenie upadłości pozwanej spółki. Powódka obawiając się o przyszłość swojego zatrudnienia w pozwanej spółce rozpoczęła wiosną 2014 roku poszukiwanie nowej pracy. Z chwilą kiedy udało się jej to udało i mogła podjąć nowe zatrudnienie od 1 maja 2014 roku, powódka poinformowała o tym fakcie przełożoną. Jednocześnie poinformowała, iż zainteresowana jest zakończeniem zatrudnienia w pozwanej spółce w połowie kwietnia 2014 roku i oczekiwała w tym zakresie poparcia ze strony przełożonej (zeznania świadka E. C. (1) k. 151v-152v, k. 154, zeznania powódki k. 237-238, wydruk k. 40).

Wobec braku poparcia ze strony przełożonej dla tak szybkiego rozwiązania umowy, powódka w dniu 26 marca 2014 roku przedłożyła przełożonej E. C. (1) pismo skierowane do (...) S.A. w W., zawierające prośbę o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Jako proponowaną datę rozwiązania umowy powódka wskazała 30 kwietnia 2014 roku. Przełożona powódki opiniując powyższy wniosek, poczyniła na tym piśmie w dniu 27 marca 2014 roku adnotację, iż wyraża zgodę na prośbę powódki. Pismo to następnie po zaopiniowaniu przez przełożoną powódki, zostało przez M. M. przekazane do kadr celem podjęcia decyzji i ustosunkowania się przez pracodawcę do wniosku powódki. W kadrach następnie przygotowano projekt stosownego porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę z powódką, określający warunki rozwiązania umowy.

Zgodnie z przyjętą w spółce praktyką ze strony pracodawcy o treści i warunkach takiego porozumienia decydował zarząd lub I. W. – na mocy udzielonego jej stosownego pełnomocnictwa. Ostateczne porozumienie mogło odbiegać od treści wniosku pracownika np. w zakresie terminu rozwiązania umowy (oświadczenie k.27, zeznania świadka I. W. k. 150v-151, k.154, zeznania świadka B. W. k. 151-152, k. 154, zeznania świadka E. C. (1) k. 151v-152v, k. 154, zeznania powódki k. 237-238).

W kwietniu 2014 roku pozwany rozpoczął poszukiwania pracownika na stanowisko asystentki działu prawnego (wydruk k. 107-109, zeznania świadka E. C. (1) k. 151v-152v, k. 154).

W okresie 7-9 kwietnia 2014 roku powódka korzystała z urlopu, zaś począwszy od dnia 10 kwietnia 2014 roku do 30 kwietnia 2014 roku była niezdolna do pracy z powodu choroby (akta osobowe).

W dniu 10 kwietnia 2014 roku powódka o swojej niezdolności do pracy powiadomiła przełożoną. Po rozmowie z przełożoną ok. godz. 12.00 powódka udała się do pracodawcy celem przekazania zaświadczenia lekarskiego i wypełnienia wniosku urlopowego w związku z urlopem na żądanie, z którego korzystała w dniu 9 kwietnia 2014 roku. W dziale kadr z powódką rozmawiała B. W., która powiadomiła powódkę, że w związku z wnioskiem powódki z dnia

26 marca 2013 roku powódka będzie mogła tego dnia podpisać stosowne porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę, o ile zostało już podpisane przez dyrektora kadr. Po okazaniu powódce powyższego porozumienia oraz karty obiegowej, wątpliwości powódki wzbudził punkt 3 porozumienia, w którym stwierdzono, że umowa łącząca strony nie ulega rozwiązaniu z przyczyn, o których mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powódka odmówiła podpisania powyższego porozumienia. Jednocześnie zatrzymała kartę obiegową, z którą opuściła pomieszczenia działu kadr. Powódka następnie udawała się kolejno do poszczególnych komórek organizacyjnych pozwanego, gdzie informując o rozwiązaniu umowy z pozwanym uzyskiwała stosowne pokwitowania. Jedną z takich osób, która winna złożyć stosowny podpis na karcie obiegowej była E. C. (1). Kiedy powódka się do niej udała, w obecności B. W. pismem z dnia 10 kwietnia 2014 roku poinformowano powódkę, iż wobec odmowy podpisania przez powódkę przygotowanego przez pracodawcę porozumienia, pozwany nie wyraża zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę na mocy porozumienia stron na warunkach zaproponowanych przez powódkę. To pismo w imieniu pozwanego podpisał kierownik kadr I. W., która jako jedyna, poza zarządem spółki, posiadała umocowanie do składania w imieniu spółki oświadczeń woli w sprawach dotyczących stosunków pracy zatrudnionych w spółce pracowników. Jednocześnie poinformowano powódkę, że E. C. (1) nie jest uprawniona do składania w imieniu pozwanego oświadczeń woli w zakresie rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami, a w konsekwencji brak podstaw aby potraktować złożoną przez nią na wniosku powódki z dnia 26 marca 2014 roku adnotację jako zawarcie z powódką porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Powódka zapoznała się z tym pismem lecz odmówiła pisemnego potwierdzenia tego faktu. Po opuszczeniu gabinetu E. C. (1) powódka kontynuowała wypełnianie karty obiegowej do momentu, kiedy B. W. zatrzymała ją nakazując zwrot karty i informując, że wobec niezawarcia porozumienia stosunek pracy łączący strony nie rozwiązuje się i brak podstaw do jej wypełnienia. Powódka skopiowała częściowo wypełniony egzemplarz karty obiegowej przed przekazaniem go B. W.. Następnie powyższa karta obiegowa powódki została unieważniona. W konsekwencji również sprzęt i narzędzia pracy powierzone powódce nie zostały jej odebrane i po 30 kwietnia 2014 roku pozostały na stanowisku powódki. Dostęp do sieci informatycznej pozwanego zablokowano natomiast powódce na oddzielne polecenie przełożonej - E. C. (1) (karta obiegowa k. 30-31, notatka k. 106, zeznania świadka I. W. k. 150v-151, k.154, zeznania świadka B. W. k. 151-152, k. 154, zeznania powódki k. 237-238, akta osobowe, zeznania świadka T. P. k. 17v-118, pismo k. 37, pełnomocnictwa i zakresy czynności k. 38, k. 191-206).

W dniu 5 maja 2014 roku powódka skontaktowała się przy pomocy poczty elektronicznej z zatrudnioną w dziale kadr pozwanej spółki B. W. pytając czy wysłane zostało jej świadectwo pracy. W odpowiedzi mailem z dnia 6 maja 2014 roku B. W. poinformowała powódkę, iż wobec odmowy podpisania przez powódkę porozumienia dotyczącego rozwiązania umowy o pracę, umowa łącząca strony nie została rozwiązana, o czym powódka poinformowana została pismem z dnia 10 kwietnia 2014 roku. Jednocześnie poinformowano powódkę, iż winna stawić się w pracy w dniu 5 maja 2014 roku (korespondencja elektroniczna k.67-68).

W dniu 8 maja 2014 roku powódka ustanowiła profesjonalnego pełnomocnika przeciwko pozwanej spółce (pełnomocnictwo k. 35).

Pismem z dnia 9 maja 2014 roku powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o wydanie jej świadectwa pracy wskazując, że umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2014 roku (pismo k. 32-34, akta osobowe).

W odpowiedzi na powyższe pismo, w dniu 13 maja 2014 roku pozwany poinformował pełnomocnika powódki, iż stosunek pracy nie został między stronami rozwiązany, a w konsekwencji brak podstaw do wydania powódce świadectwa pracy (pismo k. 36, akta osobowe).

Powódka po dniu 5 maja 2014 roku nie stawiła się w pracy i nie usprawiedliwiła nieobecności zgodnie z obowiązującym u pozwanego regulaminem pracy (regulamin k. 69- 81, zeznania świadka I. W. k. 150v-151, k.154, zeznania świadka B. W. k. 151-152, k. 154, zeznania świadka E. C. (1) k. 151v-152v, k. 154).

Pismem z dnia 15 maja 2014 roku, odebranych przez powódkę w dniu 21 maja 2014 roku, pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy począwszy od 5 maja 2014 roku. W szczegółowym uzasadnieniu powyższej decyzji pracodawca wyjaśnił, że w dniu 10 kwietnia 2014 roku powódka została poinformowana, że pracodawca nie wyraża zgody na rozwiązanie z powódką umowy na mocy porozumienia stron. W związku z powyższym po upływie okresu niezdolności do pracy trwającego od 10 kwietnia 2014 roku do 30 kwietnia 2014 roku, w dniu 5 maja 2014 roku powódka winna stawić się w pracy, czego nie uczyniła, nie informując o przyczynie nieobecności (oświadczenie k. 28-29, akta osobowe).

Pismem z dnia 4 czerwca 2014 roku powódka wezwała pozwanego do sprostowania wydanego jej w dniu 28 maja 2014 roku świadectwa pracy w zakresie daty, trybu i podstawy ustania zatrudnienia, a także poprzez wskazanie w świadectwie pracy, iż w okresie zatrudnienia powódka przez 21 dni pozostawała niezdolna do pracy z powodu choroby i wykorzystywała przysługujący jej urlop na żądanie w wymiarze 1 dnia. Pismem z dnia 9 czerwca 2014 roku pozwany odmówił sprostowania świadectwa pracy powódki (pismo k. 39, akta osobowe).

W dniu 10 czerwca 2014 roku pozwany wypłacił powódce kwotę 1948,07 zł netto tytułem wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop (wydruki k. 82-83, zeznania świadka B. W. k. 151-152, k. 154).

U pozwanego nie były prowadzone w spornym okresie zwolnienia grupowe. W dniu 1 lipca 2014 roku na miejsce powódki zatrudniono J. G. (zeznania świadka E. C. (1) k. 151v-152v, k. 154, okoliczność niesporna).

Miesięczne wynagrodzenie brutto powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4566,13 zł (zaświadczenie k. 66).

Ustalenia faktyczne w sprawie Sąd poczynił w oparciu o wskazane wyżej dokumenty w tym akta osobowe powódki, a także zeznania przywołanych wyżej świadków oraz częściowo zeznania powódki.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a ich treść nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał również w całości wiarę zeznaniom świadków: I. W., B. W., E. C. (1), B. Z., A. P. i T. P., gdyż w ocenie Sądu zeznania te są spójne, wzajemnie się uzupełniają i należy je ocenić jako rzeczowe, skrupulatne, obiektywne oraz wyczerpujące. Potwierdza je również treść dokumentów załączonych do akt sprawy. Sąd zważył również na fakt, iż świadkowie zeznawali zgodnie z wiedzą uzyskaną na podstawie poczynionych przez siebie obserwacji. W konsekwencji ewentualne niewielkie rozbieżności w zeznaniach świadków nie podważają ich wiarygodności, ale są wynikiem różnego zakresu dostępu do informacji i różnego zakresu wiedzy dotyczącej okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy.

Sąd dał częściowo wiarę zeznaniom świadka D. K., tj. za wyjątkiem tej części, w której świadek twierdził, że E. C. (1) miała pełnomocnictwo do rozwiązania umowy o pracę z powódką. Nie potwierdza tego bowiem żaden inny dowód w sprawie, zaś z zeznań świadka B. Z. wynika wprost, że praktyką u pozwanego było, że przełożony jedynie opiniował wniosek pracownika, zaś tego rodzaju decyzje podejmowano w kadrach. Niezależnie od powyższego, z analizy wypowiedzi tego świadka wynika, że prezentuje on nieobiektywny – niechętny – stosunek wobec pozwanego, a szczególnie wobec E. C. (1), wyrażający się z jednej strony bardzo ogólnikowym i nie popartym żadnymi konkretnymi przykładami, a z drugiej strony bardzo krytycznym stwierdzeniem, że pani C. „zwykle kłamała”.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki co do chronologicznego przebiegu zdarzeń, albowiem w tym zakresie znajdują one odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym, który Sąd uznał za wiarygodny. W pozostałym zaś zakresie dotyczącym skuteczności wniosku z dnia 26 marca 2014 roku i oceny świadomości powódki odnośnie dalszego

obowiązki umowy o pracę po 30 kwietnia 2014 roku Sąd uznał, iż wypowiedzi powódki stanowią głównie polemikę ze stanowiskiem pozwanego i w konsekwencji nie poddają się one ocenie przez pryzmat wiarygodności.

Sąd oddalił wniosek zgłoszony przez powódkę o dopuszczenie dowodu z wszystkich umów zawieranych przez pozwanego z E. C. (1) oraz wszelkich pełnomocnictw udzielonych kiedykolwiek E. C. (1), B. W. i I. W., a także zakresów obowiązków tych osób albowiem wobec złożenia przez pozwanego pełnomocnictw udzielonych E. C. (1), w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy powyższy wniosek był bezprzedmiotowy. Podobnie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie były pozostałe wnioski zgłoszone przez pełnomocnika powódki w punktach 4, 5, 6, 7 i 9 pisma z dnia 30 lipca 2014 roku albowiem okoliczności na jakie miały być przeprowadzone powyższe dowody nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie, a ich dopuszczenie skutkowałoby wyłącznie niezasadnym przedłużeniem postępowania. Podobnie Sąd oddalił wniosek pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z zeznań A. Ż.. W ocenie Sądu powyższy wniosek jest spóźniony w rozumieniu art. 207§ 6 kpc szczególnie wobec faktu, iż okoliczności, na które miał być przesłuchany świadek były podnoszone już w pozwie, a nadto zostały one potwierdzone zeznaniami świadka B. Z..

Sąd oddalił również wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu medycyny zgłoszony na okoliczność wywołania u powódki rozstroju zdrowia wskutek mobbingu i dyskryminacji. Wobec bowiem faktu, iż w świetle poczynionych przez Sąd ustaleń powódka nie doznawała ani mobbingu ani dyskryminacji, przeprowadzanie tego dowodu było bezprzedmiotowe i skutkowałoby jedynie przedłużeniem postępowania.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo w ostatecznie sprecyzowanym kształcie nie zasługuje na uwzględnienie.

Podstawę żądania odszkodowawczego powódki dotyczącego rozwiązania umowy o pracę stanowi art. 56 § 1 kp, zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Zgodnie zaś z treścią art. 52 § 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym wobec treści art. 30 § 4 kp, w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Żaden przepis nie wskazuje, jak szczegółowy i precyzyjny ma być opis przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podkreślić jednak należy, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być zawsze jednoznacznie sformułowana, konkretna, zrozumiała, aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych, przy czym interpretacja w tym przypadku nie podlega wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. W konsekwencji niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 700/2000, K. Jaśkowski, Komentarz do art. 30 k.p., WKP 2012, LEX, Z. Góral, Komentarz do art. 30 k.p., WKP 2012, LEX).

Kodeks pracy nie zawiera przepisu zawierającego zamknięty katalog ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Art. 100 k.p. odnoszący się do tej kwestii przewiduje m.in., że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (§ 1). Zgodnie z § 2 pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy; 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych; 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić

pracodawcę na szkodę; 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach; 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest najbardziej dla pracownika dotkliwym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego tytułu winno być stosowane przez pracodawcę w sytuacjach wyjątkowych oraz z zachowaniem szczególnej ostrożności. Decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych musi być uzasadniona szczególnego rodzaju uchybieniami pracowniczymi, powodującymi zagrożenie interesów lub powstania istotnej szkody w mieniu pracodawcy. W konsekwencji, w sytuacji wskazania jako przyczyny rozwiązania umowy ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych oznacza to ustalenie ponad wszelką wątpliwość, że pracownikowi w związku z jego zachowaniem można przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa, przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się całkowite ignorowanie przez pracownika następstw jego działania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, publ. OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269; Kodeks pracy, Komentarz t. I, A.M. Świątkowski, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2004, s. 337, uchwała Sądu Najwyższego II PZP 10/85, Palestra nr 5-6/1986, s. 101).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt stanu faktycznego w niniejszej sprawie należy stwierdzić, że oświadczenie złożone przez pozwaną spółkę powódce w dniu 21 maja 2014 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy począwszy od 5 maja 2014 roku, choć w dniu 10 kwietnia 2014 roku została poinformowana, że pracodawca nie wyraża zgody na rozwiązanie z powódką umowy na mocy porozumienia stron odpowiada zarówno wymogom art. 30 § 4 kp, jak i art. 52 § 1 pkt 1 kp, i 52 § 2 kp.

Oświadczenie to zostało bowiem złożone powódce na piśmie, z zachowaniem miesięcznego terminu od daty uzyskania przez pracodawcę informacji o przyczynie rozwiązania umowy. Przyczyna rozwiązania umowy jest prawdziwa, podana w sposób konkretny i jednoznacznie wskazujący co jest przyczyną decyzji pracodawcy.

Niewątpliwie bowiem w świetle poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych powódka nie stawiając się w maju 2014 roku w pracy u pozwanego naruszyła ciężko podstawowy obowiązek pracowniczy, jakim jest świadczenie pracy w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Sąd nie zgodził się przy tym z argumentacją powódki, że już w dniu 27 marca 2014 roku poprzez złożenie stosownego podpisu przez przełożoną powódki na wniosku z dnia 26 marca 2014 roku, doszło między stronami do zawarcia porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę, podzielając w tym zakresie argumentację pozwanego. Jak wynika bowiem z poczynionych przez Sąd ustaleń, E. C. (1) w dacie zaopiniowania tego dokumentu, nie miała stosownych upoważnień do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pozwanego, a jej podpis stanowił wyraz powszechnej praktyki stosowanej w przypadku wniosków pracowników o rozwiązanie umowy na warunkach odbiegających od typowych regulacji kodeksu pracy (w tym przypadku krótszy okres wypowiedzenia), kiedy pracodawca przed podjęciem decyzji pragnie uzyskać opinię bezpośredniego przełożonego pracownika, odpowiedzialnego za zapewnienie ciągłości pracy. W tych okolicznościach, zważywszy również na treść zeznań świadków, którzy podali, że praktyką u pozwanego było, iż za rozwiązanie umów odpowiadały kadry, a nie przełożeni, nie można przyjąć, iż oczywistym mógł być dla powódki fakt, że pozytywna opinia przełożonej oznacza zawarcie porozumienia w sprawie rozwiązania umowy. Dowodzi tego również fakt późniejszego przekazania przez powódkę powyższego wniosku z 26 marca 2014 roku do kadr, a następnie brak zdziwienia powódki na informację o tym, że pracodawca przygotował projekt pisemnego porozumienia w sprawie rozwiązania umowy. Powódka dowiedziawszy się o powstaniu takiego dokumentu nie kwestionowała zasadności jego przygotowania i podpisania przez strony. Dopiero, kiedy po przeczytaniu go stwierdziła, że go nie podpisze zaczęła twierdzić, że do rozwiązania umowy wystarczy wyłącznie zgoda przełożonej.

Nie zmienia powyższej argumentacji fakt rozpoczęcia przez pozwanego procedury rekrutacyjnej w związku z wnioskiem powódki. O zawarciu przez strony porozumienia w sprawie rozwiązania umowy nie decyduje bowiem podjęcie przez pracodawcę czynności mających na celu przygotowanie do rozwiązania umowy z powódką ale zgodne oświadczenia woli stron i choć niewątpliwie zgodzić się należy ze stanowiskiem Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1997 r. w sprawie I PKN 232/97, że umowę o pracę można rozwiązać na mocy porozumienia stron przez czynności konkludentne, to jednak dla poczynienia tego rodzaju ustalenia konieczne jest aby treść tychże czynności nie budziła wątpliwości co do intencji stron w kontekście zgodnego zamiaru rozwiązania umowy w ustalonym przez strony stosunku pracy trybie i dacie. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2007 r. w sprawie II PK 33/07, rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę za porozumieniem stron z pracownikiem jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. przez zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika.

Co prawda, jak wskazano w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r. w sprawie I PKN 117/99, do rozwiązania umowy o pracę może dojść także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej, zwłaszcza jeżeli pracodawca podejmuje później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy, niemniej jednak orzeczenie to w niniejszej sprawie nie będzie miało bezpośredniego zastosowania. Po pierwsze bowiem adnotacja dokonana przez przełożoną powódki, jak już wyżej wskazano, nie miała charakteru oświadczenia woli w imieniu pracodawcy odnośnie wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy z powódką. Nadto pracodawca w żadnym sposób faktycznie nie potwierdził, iż z dniem 27 marca 2014 roku zawarł z powódką stosowne porozumienie odnośnie rozwiązania umowy. Przeciwnie, przyjął wniosek powódki, następnie przygotował na piśmie dokument porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę i od początku konsekwentnie informował powódkę, iż warunkiem rozwiązania umowy przez strony jest właśnie podpisanie powyższego porozumienia.

W tych względów w ocenie Sadu brak podstaw aby zgodzić się z twierdzeniem powódki, iż w maju 2014 roku nie miała ona świadomości, iż nie stawiając się w pracy narusza obowiązki pracownicze. Przeciwnie jak wynika z zeznań samej powódki, znając stanowisko pozwanego odnośnie dalszego obowiązywania umowy o pracę, po ustaniu zwolnienia lekarskiego w dniu 30 kwietnia 2014 roku nie miała zamiaru stawić się w pracy u pozwanego bowiem uzyskała inne zatrudnienie. Powódka w tym okresie reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika, a w konsekwencji musiała zdawać sobie sprawę z konsekwencji takiej decyzji i oceny jej nieobecności przez pozwanego jako nieusprawiedliwionej. Pomimo tego nie stawiała się w pracy po okresie zwolnienia lekarskiego.

W tych okolicznościach, zważywszy na stan faktyczny ustalony przez Sąd w niniejszej sprawie, należy stwierdzić, że pracodawca w odniesieniu do powódki nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, a prezentowana w toku procesu argumentacja powódki stanowi w istocie jedynie polemikę z prawidłowym stanowiskiem pozwanego. Jednocześnie brak podstaw aby uznać, że pozwany swoim zachowaniem naruszył zasady współzycia społecznego. Nie czynił on bowiem powódce trudności w rozwiązaniu umowy w pożądanym przez nią terminie, a to późniejsze zachowanie samej powódki spowodowało rozwiązanie umowy z winy pracownika.

W świetle powyższego również żądanie sprostowania świadectwa pracy wydanego powódce nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie bowiem z treścią art. 97 § 1 kp, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Jednocześnie z treści art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. wynika, że pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Zgodnie z treścią art. 97§ 2 kp, w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w



świadczenie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Powyższy katalog informacji zamieszczanych w świadectwie pracy jest katalogiem zamkniętym i ustawodawca nie przewiduje, aby możliwe było umieszczenie w nim dodatkowo innych informacji. Szczegółową treść świadectwa pracy określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z 1996 r., nr 60, poz. 282). Załącznik do przywołanego rozporządzenia zawiera informację o sposobie prawidłowego wypełnienia świadectwa pracy. W załączniku tym, w części dotyczącej sposobu wypełnienia tej części świadectwa pracy, która odnosi się do ustania zatrudnienia, wskazano, że pracodawca winien w świadectwie pracy podać jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 Kodeksu pracy, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - dodatkowo wskazać stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie.

Mając zatem na uwadze brzmienie przepisu art. 97 § 1 i 2 kp oraz poczynione przez Sąd ustalenia faktyczne, należy stwierdzić, że pozwany prawidłowo wskazał w treści świadectwa pracy zarówno datę jak i tryb oraz podstawę rozwiązania umowy o pracę łączącej strony. Umowa łącząca strony uległa bowiem rozwiązaniu z chwilą doręczenia powódce w dniu 21 maja 2014 roku oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W odniesieniu zaś do żądania odprawy pieniężnej stwierdzić należy, że w rozpoznawanej sprawie zastosowanie znalazły przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z dnia 22 maja 2003 r.), zwanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z art. 1 ust 1 i 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników - zwanego dalej "grupowym zwolnieniem". Liczby odnoszące się do wskazanych wyżej pracowników, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

W rozpoznawanej sprawie wobec faktu, iż pozwany nie prowadził zwolnień grupowych w rozumieniu art. 1 ustawy, ocenie podlegała przede wszystkim kwestia, czy rozwiązanie umowy o pracę z powódką wynikało z przyczyny nie dotyczącej pracownika, uzasadniającej wypłacenie odprawy na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy. Tymczasem w toku przeprowadzonego postępowania dowodowego jednoznacznie ustalono, iż przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę nie leżały po stronie pracodawcy, przeciwnie, związane były z naruszeniem przez powódkę jej podstawowych obowiązków. Podobnie wcześniejsza chęć zawarcia przez powódkę porozumienia z pozwanym w sprawie rozwiązania łączącej strony umowy wynikała wyłącznie z inicjatywy powódki i wiązała się z uzyskaniem przez nią nowego zatrudnienia. W tych okolicznościach, w ocenie Sądu argumentacja powódki odnosząca się do żądania zasądzenia odprawy jako całkowicie niezasadna nie zasługuje na uwzględnienie.

Analogicznie ocenić należy żądania powódki odnoszące się do zadośćuczynienia z tytułu mobbingu i odszkodowania z tytułu dyskryminacji.

W tym miejscu wskazać należy, że zgodnie z dyspozycją art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W literaturze przedmiotu przyjmuje się, iż mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub

z oczywiście błędnego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grupy godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. Działania mobbingowe mogą niekiedy odwoływać się do stosowania środków co prawda dozwolonych przez prawo, jednakże wykorzystywanych wyłącznie w celu szykanowania pracownika. Zasadniczo bowiem pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem, gdyż pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników.

Cechą mobbingu jest ciągłość i uporczywość oddziaływania na pracownika, albowiem jest to pewien złożony, długotrwały proces, który ze swej definicji wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze przypadkowym, jednorazowym czy sporadycznym. Dlatego też dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany pewnemu procesowi nękania lub zastraszania przez odpowiednio długi okres. W konsekwencji brak podstaw aby podzielić prezentowane niekiedy i obecnie całkowicie odosobnione i krytykowane poglądy, iż do wykazania istnienia zjawiska mobbingu wystarczającą jest choćby jedna dniówka robocza pracownika.

Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku. „Uporczywość” oznacza działanie lub jego zaniechanie trwające nieprzerwanie dłuższy czas lub regularnie w nieodległych okresach czasu, powtarzające się w pewnym, niesprecyzowanym z góry okresie, dotkliwe dla osoby, której dotyczy. Polega ono na długotrwałym postępowaniu nacechowanym nieustępliwością. Sprawca, mając obiektywną możliwość wykonania oznaczonego obowiązku, nie wykonuje go, wykazując przy tym złą wolę. Zachowanie „uporczywe” charakteryzuje się także szczególnym, nieuzasadnionym, negatywnym nastawieniem psychicznym sprawcy. Sprawca wielokrotnie zachowuje się nagannie, bez żadnego uzasadnienia.

Mobbing w środowisku pracy występuje zatem, kiedy mamy do czynienia z prześladowaniem o charakterze ciągłym, prowadzonym stale i w sposób konsekwentny, choć niekiedy ze zmiennym nasileniem, przy czym prześladowca zachowuje niezmiennie negatywny stosunek do swej ofiary, działając permanentnie, niezależnie od zmiany sytuacji. Celem tych działań jest wyeliminowanie danej osoby z najbliższego otoczenia, osłabienie jej pozycji, zmuszenie do odejścia z pracy. Może ono też służyć wyrafinowanemu manipulowaniu innymi i eksploataowaniu ich bez granic, tworzeniu patologicznych więzi międzyludzkich, spowodowaniu powstania nienormalnego układu zależności między prześladowcą i prześladowanym. Osamotnienie i izolacja ofiary, konstruowanie sztucznej bariery pomiędzy mobbingowanym a całym jego otoczeniem prowadzi do realnego wyeliminowania i izolacji ofiary ze środowiska społecznego bądź wyeliminowania jej z zespołu pracowniczego (za: Marciniak Jarosław, Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy, ABC 2008). W badaniach psychologicznych prowadzonych przez jeden z największych autorytetów w tej dziedzinie - Heiza Leymana, których rezultaty legły u podłoża zdefiniowania zjawiska mobbingu, określono go jako psychologiczny terror, na który składa się systematyczny, wrogi i nieetyczny sposób komunikowania się przez jedną lub kilka osób, skierowany przeciwko jednostce. W konsekwencji, w literaturze przedmiotu akcentowany jest pogląd, co szczególnie istotne w okolicznościach niniejszej sprawy, iż nie należy utożsamiać mobbingu z pojęciem „złej atmosfery w pracy” czy konfliktu. Nawet bowiem niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing. Mobbing bowiem, jak już wspomniano, nie polega na jednorazowym lub sporadycznym okazywaniu niechęci, niesprawiedliwym traktowaniu, wygłaszaniu złośliwych i nieprzyjemnych komentarzy, lecz na działaniach znacznie głębiej dotykających sfery psychiki pracownika, a mianowicie na terroryzowaniu, prześladowaniu, czy też systematycznym maltretowaniu psychicznym pracownika.

Według poglądu utrwalonego w judykaturze, aby przyjąć odpowiedzialność pracodawcy wobec pracownika, wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na opisanych wyżej zachowaniach (wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005r., syn. I PK 103/05, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, 2006 rok, nr 21 – 22, poz. 321, str. 904 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006r., sygn. II PK 112/06, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, 2008 rok, nr 1 – 2, poz. 12, str. 34). Okres minimum ok. 6 miesięcy uznaje się za pozwalający na zdiagnozowanie tego patologicznego zjawiska, które dzieli się na

kolejno następujące po sobie fazy: rozszerzania mobbingu, stabilnego mobbingu i zaawansowaną. Dopiero bowiem tak długi okres, pozwala ocenić czy nastąpiły u pracownika skutki mobbingu w postaci, np. zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Przy czym przy ocenie skutków mobbingu niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca „ofiary rozsądnej”, co z zakresu mobbingu ma na celu wyeliminowanie przypadków wynikających z nadmiernej wrażliwości pracownika (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005r., sygn. III APa 60/05, niepubl.). Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 maja 2009 roku w sprawie III PK 2/09, w którym stwierdził, że badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. Same bowiem odczucia osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie mogą stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Powyższa ocena winna być bowiem zawsze uzależniona od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

Dyspozycja art. 94<sup>3</sup> § 3 kp. przyznaje pracownikom, którzy wskutek mobbingu doznali rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od pracodawcy. Roszczenie o zadośćuczynienie nie jest więc uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, ale jego skutkami w postaci rozstroju zdrowia pracownika, kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest zatem w tym przypadku wystarczające wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu, poniżenia i innych negatywnych emocji. W sprawach tzw. mobbingowych ciężar dowodu spoczywa na pracowniku (wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005r., sygn. III PK 94/05, PiZS 2006/7/35). To pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia. To pracownik winien również wykazać, że sytuacja w miejscu pracy spowodowała rozstrój zdrowia.

Mając na uwadze powyższe rozważania oraz zważywszy na ustalony przez Sąd stan faktyczny w niniejszej sprawie należy stwierdzić, że powódka w niniejszej sprawie nie wykazała, aby pozwany stosował wobec niej mobbing. Żaden z przeprowadzonych w sprawie dowodów nie wskazuje aby wobec powódki stosowano opisane wyżej zachowania. Powódka traktowana była tak samo jak inni pracownicy pozwanego, a jej postawę pracownicą cechowała pewność siebie, asertywność, ambicja i poczucie własnej wartości. Powódka oceniając swoją pozycję zawodową uznała, że jest koordynatorem pomimo, że do jej zadań należały także sprawy związane z korespondencją, prowadzeniem dokumentacji, pracami biurowymi. To właśnie takie postrzeganie przez powódkę jej stanowiska powodowało, że powódka wykonywane przez siebie prace postrzegała jako mało znaczące, nieadekwatne do jej oczekiwań. Z tych też samych względów powódka niechętnie reagowała kiedy zwracano się do niej używając określenia „asystentka” lub zwracano się do niej z prośbami o wykonanie zadań, które miały cechy prac asystenckich. Jednocześnie powódka całkowicie ignorowała fakt, że również inne osoby zatrudnione w tym samym biurze co powódka, na stanowiskach radców prawnych czy prawników, również w razie potrzeby wykonywały prace techniczne i prace powszechnie utożsamiane z zadaniami zwykle wykonywanymi na stanowiskach asystenckich. Tych okolicznościach zważywszy na stanowisko na jakim zatrudniona była powódka, brak podstaw aby przyjąć, że zlecenie powódce zadań odbiegających od jej preferencji czy aspiracji stanowić może przejaw mobbingu. W ocenie Sądu nie dowodzi również mobbingu fakt, że powódka na prośbę przełożonej zamawiała kawę czy robiła niekiedy zakupy spożywcze. Podkreślić bowiem należy, że jak wynika z zeznań samej powódki, początkowo sama zgodziła się na wykonywanie tych czynności na zasadach grzecznościowych, przy okazji robienia własnych zakupów, a dopiero potem sytuację tę zaczęła postrzegać jako kłopotliwą. Jednocześnie powódka nie powiadomiła o tym przełożonej. W tych okolicznościach, w ocenie Sądu nie można zatem przyjąć, że działania E. C. (2) miały na celu poniżenie powódki czy obniżenie jej poczucia przydatności zawodowej lub tym bardziej aby taki efekt wywołały. Przeciwnie, podkreślić należy, że przełożona powódki zadowolona była z merytorycznej jakości pracy powódki, informowała ją o tym i na jej wniosek powódka w lutym 2014 roku otrzymała awans.

Z tych wszystkich względów w ocenie Sądu poczynione ustalenia faktyczne w sprawie nie pozwalają przyjąć, iż wobec powódki stosowany był mobbing, co czyni powództwo niezasadnym.

Podobnie ocenić należy żądania powódki odnoszące się do zarzutów dyskryminacji. Zgodnie bowiem z brzmieniem art. 18<sup>3a</sup> § 1, 2 i 3 kp, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyższej. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku wskazanych wyżej przyczyn, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Niewątpliwie zasada równości nakazuje jedynie identyczne traktowanie wszystkich adresatów norm prawnych znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji prawnej bądź faktycznej. W konsekwencji zatem nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych prowadzić będzie do naruszenia tejże zasady. Zróżnicowanie sytuacji prawnej poszczególnych pracowników może być usprawiedliwione określoną cechą relewantną, jeśli owo kryterium różnicowania jest dozwolone, obiektywne i uzasadnione. Dyskryminacją jest bowiem jedynie nierówne traktowanie, spowodowane zakazanym kryterium, pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2011 roku, PK 231/10). Jak słusznie bowiem zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2015 roku (IIPK 208/13), przepisy zawarte w rozdziale IIa Kodeksu pracy, podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani. Przepisy te określają natomiast kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych. Oznacza, to, że za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który jest traktowany odmiennie i różnica ta wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18<sup>(3a)</sup> § 1 k.p. Oznacza to a contrario, że nie stanowi dyskryminacji różnicowanie praw pracowników ze względu na kryteria nieuważane za dyskryminujące (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 roku (PK 148/09). W konsekwencji, jak słusznie zauważył Sąd Apelacyjny w Krakowie ( III APa16/14 ), zróżnicowanie w zatrudnieniu jest nie tylko możliwe, ale i wskazane wtedy, gdy u jego podstaw znajdują się przesłanki natury obiektywnej, tj. w pełni uzasadnione i usprawiedliwione kryteria prawne, tj. rodzaj pracy, warunki jej wykonywania, kwalifikacje czy doświadczenie zawodowe. Z dyskryminacją pracownika mamy zaś do czynienia wtedy, gdy przyczynę dyferencjacji statusu pracownika wyznacza kryterium prawnie zabronione.

W świetle zaś art. 18<sup>3d</sup> kp osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Zgodnie z dominującym w doktrynie poglądem, w zakresie roszczeń związanych z nierównym traktowaniem w zatrudnieniu, pracownik jest jedynie zobowiązany do przedstawienia faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (Eliza Maniewska [w:] Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska, Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94), LEX/el., 2013).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt okoliczności faktycznych niniejszej sprawy należy stwierdzić, że brak podstaw aby zgodzić się z argumentacją powódki, iż podlegała ona dyskryminacji bowiem wykonywała czynności inne, niż te wynikające z ustaleń z przełożoną. Po pierwsze bowiem powódka nie wskazała jakie prawnie zabronione kryterium miałyby stanowić przyczynę dyferencjacji jej statusu, oraz że takie zróżnicowanie rzeczywiście miało miejsce. Jak wynika bowiem z poczynionych przez Sąd ustaleń traktowanie powódki nie odbiegało od traktowania innych pracowników, a dodatkowo powódka była jedyną osobą w Biurze (...) wykonującą tego rodzaju czynności. Pozostali zaś pracownicy tego biura, z wyjątkiem osoby zajmującej się obsługą rady nadzorczej, to prawnicy lub

radcowie prawni wykonujący z zasady inne czynności. W tych okolicznościach brak podstaw aby przyjąć, że powódka była dyskryminowana, tym bardziej, że zarówno powódka jak i prawnicy zatrudnieni w spółce w razie potrzeby wykonywali prace techniczne i biurowe.

Mając powyższe na uwadze sąd orzekł jak w punkcie II wyroku i powództwo we wskazanym wyżej zakresie oddalił.

W pozostałej zaś części, wskazanej w punkcie I wyroku, Sąd na podstawie art. 355 § 1 kpc w zw z art. 203 § 1 kpc i art. 469 kpc postępowanie w sprawie umorzył mając na względzie skuteczne częściowe cofnięcie pozwu przez powódkę.

O kosztach postępowania Sąd orzekł, mając na uwadze charakter zgłoszonych roszczeń, wartość przedmiotu sporu i niezbędny nakład pracy pełnomocników stron oraz przyczynienie się do jej wyjaśnienia oraz rozstrzygnięcia. W konsekwencji zasądził od strony powodowej na rzecz strony pozwanej koszty procesu w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty te składa się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego strony pozwanej, ustalone w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 1 i 3 oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w wyroku.

SSR Ewa Dmitruk

(...).