

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 lipca 2018 r Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy

po rozpoznaniu sprawy z powództwa (...)W. przeciwko W. Ł. o odszkodowanie na podstawie art. 61¹ kp:

- zasądził od pozwanej W. Ł. na rzecz powódki Agencji (...) w W. kwotę 2.756 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 8 lipca 2016 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;
- oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
- nadał wyrokowi w punkcie I-szym rygor natychmiastowej wykonalności;
- nakazał pobrać od pozwanej W. Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Skierniewicach kwotę 138 zł tytułem nieuiszczonej opłaty.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Pozwana W. Ł. była zatrudniona w powodowej Agencji (...)w W. od dnia 2 czerwca 2014 r., najpierw na podstawie umów o pracę na zastępstwo na stanowisku inspektora za E. K., następnie od 12 lutego 2015 r. za M. K. (1), którą rozwiązano za porozumieniem stron. Następnie od 10 listopada 2015 r. pracowała na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jako starszy inspektor do spraw rejestracji zwierząt w Biurze Powiatowym w R. (Sekcja (...)). Natomiast od 1 kwietnia 2016 r. została przeniesiona do Biura Powiatowego w T. na tożsame stanowisko pracy zgodnie z porozumieniem zmieniającym z dnia 24 marca 2016 r.

Pozwana zaczęła pracować w jednym pokoju z M. W., która to od kilku lat była zatrudniona na stanowisku inspektora, gdzie w zakresie obowiązków miała również rejestrację zwierząt. Swoje obowiązki wykonywała z racji zadań też na S. obsługi beneficjentów, jak również poza biurem, gdzie przeprowadzała kontrole. Na początku pracy współpraca pozwanej i M. W. była dobra. Ich relacje były prawidłowe i koleżeńskie. W tym czasie co pozwana została zatrudniona również na zastępstwo K. S., z którą pozwana weszła w bliższe relacje koleżeńskie. Nie pracowały razem w jednym pomieszczeniu.

Kiedy pozwana została zatrudniona Kierownikiem Biura Powiatowego w R. był G. S. (1). Stanowisko to zajmował do chwili odwołania go przez stronę powodową w dniu 4 lutego 2016 r., które to skutkowało również rozwiązaniem z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Kierownik Biura Powiatowego w R. był zaangażowany w działalność Klubu Sportowego (...), który to działał w formie stowarzyszenia. Poza kierownikiem w jego działalność byli zaangażowani również inni pracownicy Biura, w tym pozwana, M. W., jego zastępca K. Z. (1), P. W., K. K. (1) i szereg innych pracowników, w tym również (...) Oddziału (...) w Ł., jednostki nadrzędnej. Niektórzy z pracowników byli bardziej zaangażowani w funkcjonowanie Klubu Sportowego, inni zaś mniej. Kierownik Biura G. S. (1) był prezesem zarządu, pozwana była w pewnym okresie jego wiceprezesem. Inni pracownicy również wchodzili w skład zarządu. Pozwana miała zawierane również w ramach funkcjonowaniu Klubu umowy zlecenia. Zdarzało się, że pod patronatem strony powodowej były też zorganizowane zawody klubowe, w które byli zaangażowani pracownicy. Kierownik Biura G. S. (1) organizował z pracownikami wspólne wyjazdy, w tym zagraniczne do Czech czy W., jak i spotkania towarzyskie. Uczestniczyło w nich również większość pracowników. Były to wyjazdy i spotkania o charakterze prywatnym. Pozwana przychodząc do pracy знаła swojego przełożonego. W niedługim czasie po rozpoczęciu pracy przez pozwaną wyjechała ona na wakacje do W. w dniach od 15 do 19 września 2014 r., które były zorganizowane w ramach Klubu Sportowego przez kierownika G. S. (1). W wyjeździe tym uczestniczyła również część pracowników Biura Powiatowego w R., w tym K. S., jak również Oddziału (...) w Ł..

Osoby uczestniczące w wyjeździe korzystały w tym czasie z urlopów wypoczynkowych, poza pozwaną, która to miała nie mieć do niego uprawnień. Po powrocie z wyjazdu pozwana za przyzwoleniem kierownika G. S. (1) podpisała się na listach obecności, choć nie była w tym czasie w pracy. Nie ma dokumentów, które wskazywałyby na odpracowanie przez nią tych dni. Nie rozmawiała z pozwanym, aby mogła skorzystać z urlopu bezpłatnego. On nie proponował jej również takiego rozwiązania. Relacje pomiędzy kierownikiem Biura Powiatowego w R., a pracownikami biura wykraczały szeroko poza relacje służbowe, które to z pewnymi osobami były bardziej przyjacielskie, zwłaszcza tymi bliżej skupionymi wokół Klubu Sportowego, z innymi zaś mniej.

Wspólne zainteresowania, wyjazdy i spotkania powodowały, iż również pracownicy wchodzili wzajemnie w bliższe relacje. Z czasem ze strony kierownika Biura G. S. (1) dochodziło do pewnego uprzywilejowania osób ściśle z nim współpracujących w ramach Klubu Sportowego, co przełożyło się na wykonywanie przez nich obowiązków służbowych, gdzie w trakcie godzin pracy mogli zajmować się sprawami Klubu czy inną swoją działalnością, na którą uzyskiwali od przełożonego stosowne zwolnienia. Pozostali pracownicy zaczęli zauważać powyższe uprzywilejowanie, co zaczynało im nie odpowiadać. Nie dawali jednak po sobie tego poznać. Do takich osób należała pracująca z pozwaną w tym samym pokoju M. W.. Z czasem zaczęła wykonywać w dużej mierze pracę za pozwaną, która to zamiast przypisanych jej czynności wykonywała głównie zadania związane z działalnością Klubu Sportowego na prywatnym laptopie, z czasem związane z jej dodatkowym zatrudnieniem. Od 1 listopada 2015 r. podjęła bowiem pracę na pół etatu w Biurze Powiatowym I. Rolniczej Województwa (...) w R., które mieściło się w tym samym budynku na stanowisku referenta do spraw obsługi Rady Powiatowej w wymiarze 1/2 etatu, gdzie pracowała do 29 lutego 2016 r. - 20 godzin tygodniowo. Nie poinformowała formalnie pracodawcy o dodatkowym swoim zatrudnieniu, do którego kierowała swoje inne pisma związane z zatrudnieniem. Bezpośredni przełożony pozwanej wiedział o tym. Pozwana nie wykonywała praktycznie obowiązków na S. obsługi beneficjentów. Z zewnątrz wyglądało, iż wszystko jest w porządku w relacjach M. W. z przełożonym i zabiegała o dobre z nim układy. Uczestniczyła we wspólnych wyjazdach czy spotkaniach towarzyskich. Nie chciała mieć bowiem złych układów z przełożonym oraz innymi pracownikami. Nie żaliła się głośno, że musi za pozwaną pracować. W miejscu jej pracy były spożywane nie tylko wspólne posiłki, jak również w pomieszczeniu socjalnym, w tym z przełożonym, ale pozwana sama mu też przygotowywała takie. W pokoju stał często sprzęt sportowy. Pozwana nabyła wspólnie z kierownikiem G. S. (1) również samochód osobowy marki C. (...) rocznik 2007, którym zdarzało się że woziła jego rodzinę. M. W. pomagała kierownikowi G. S. (1) w zakupach psów i jest wpisana jako współwłaścicielka jednego z nich. Kierownik G. S. (1), pozwana oraz inni pracownicy byli też zaangażowani w działalność polityczno - samorządową. W takiej brała też udział M. W.. Kiedy kierownik G. S. (1) brał udział w wyborach na najlepszego samorządowca wymagał od pracowników wysyłania e. mali, które miałyby mu pomóc w zwycięstwie, w czym pomagała mu pozwana. Pozwana zajmowała się również rozwieszaniem plakatów wyborczych swojego przełożonego oraz roznosiła ulotki związane z wyborami, co robiła po godzinach pracy, jak również w czasie godzin pracy, zwalniając się w tym celu. M. W. w 2014 r. startowała również na radną powiatu (...). Jej relacje z pozwaną były w tym czasie dobre. Poprosiła ją o pomoc w utworzeniu konta i jej profilu na portalu społecznościowym F. na potrzeby tej kampanii. Pozwana zgodziła się, po czym zamieszczała M. W. zdjęcia, informacje oraz komunikaty, jak również sprawdzała wiadomości. Weszła wówczas w posiadanie loginu do tego konta. M. W. przekazała jej również dane dotyczące adresu e. mailowego, jakim się posługiwała, jak również udostępnionego na potrzeby utworzenia powyższego konta. Czynności powyższe wykonywała w pracy, jak i poza nią. Dostęp do konta miała zapamiętany na swoim laptopie, z którego do powyższych czynności korzystała logując się automatycznie bez konieczności każdorazowego powtarzania na profilu M. W.. M. W. czuła się w związku z wykonywaniem pracy za pozwaną gorzej traktowana przez przełożonego, który ją również czasami niewłaściwie traktował. Kiedy uzyskała orzeczenie o niepełnosprawności, co wiązało się z krótszym czasem pracy próbował je podważyć w Ł., gdzie na jego polecenie pojechała z nią pozwana. Zdarzyło się, iż śmiał się z niej w związku z dolegliwością jej kręgosłupa. Zaprzeczył złożeniu pisma o podwyższenie wynagrodzenia, które jej obiecał. W związku z tym przeszkadzało jej coraz bardziej uprzywilejowanie jakie miała pozwana. W listopadzie 2015 r. kiedy pojawiła się możliwość zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony została rozwiązana z pozwaną w drodze porozumienia stron umowę o pracę na zastępstwo i w następstwie rekomendacji kierownika G. S. (1) została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Poza nią zatrudniono jeszcze jedną pracownicę. Umowy takiej nie podpisano jednak z K. S., z czym ta nie mogła się pogodzić, gdyż w tym samym czasie co pozwana zaczęła pracować na umowę na zastępstwo

oraz przyjaźniły się. Pozwana miała mieć również dodatkową pracę. K. S. zdecydowała wówczas, że nie będzie utrzymywać bliższych relacji z pozwaną. Przestała z nią rozmawiać. Usunęła ją również z portalu społecznościowego F.. Pozwana nie mogła pogodzić się z tym i próbowała bezskutecznie naprawić relacje z byłą koleżanką. K. S. nie miała żadnych negatywnych zachowań wobec pozwanej poza powyższą decyzją. Miała jedynie wyrażać swoje niezadowolenie z powyższego, co pozwana wie z informacji od innych osób. M. W. i K. S. zaczęły więc między sobą rozmawiać na temat sytuacji w pracy, poświęcaniu czasu pracy przez niektórych z pracowników na inne zadania, co wiązało się uprzywilejowaniem ich. Wytwarzało to z ich strony negatywny stosunek wobec pozwanej. Nie dzieliły się tym na zewnątrz z innymi pracownikami. M. W. czasami wskazywała, że pracuje za pozwaną. Żadnych negatywnych zachowań wobec pozwanej nie przejawiała na zewnątrz. Kiedy w dniu 4 lutego 2016 r. został odwołany kierownik G. S. (1) M. W. ucieszyła się z tego, gdyż nie chciała dalej pracować za pozwaną i niewłaściwie być traktowaną przez przełożonego. Wyrażała to w prywatnych rozmowach czy wiadomościach kierowanych do K. S. czy swojej córki M. K. (2). Wskazywała, że przeszła piekło. Wyrażała swój negatywny stosunek do przełożonego oraz pozwanej. Odnośnie pozwanej padały z jej strony niestosowne i obraźliwe - wulgarne sformułowania. Wskazywała, że skończył się jej okres ochronny w związku z odejściem przełożonego. Podejście czynności związane z dyscyplinarnym zwolnieniem pozwanej z pracy. Odnosiła się do funkcjonowania Biura i działalności kierownika G. S. (1), który skupiał wokół siebie grupę ściśle związaną z Klubem Sportowym. Wskazywała, iż niektóre osób w czasie pracy wykonywały często inne czynności. Zabrała pozwanej pismo. Nie kierowała tego do innych osób. K. S. w wiadomościach tych użyła odnośnie pozwanej określenia zołza i nie pomagałaby jej. Pozwana z wiadomościami tymi zapoznała się w lutym 2016 r. logując się na swoim laptopie na portalu społecznościowym F. celem uzyskania dostępu do prywatnych wiadomości M. W., gdyż w związku z zakładaniem jej konta miała możliwość automatycznego uzyskania takiego dostępu, które to następnie sfotografowała. Na wiadomości te powoływała się w rozmowach z innymi, okazała kierownikowi Biura w R. kiedy odchodziła do T., dyrektorowi Oddziału (...) w Ł.. Chciała pokazać je również nowej przełożonej z T.. Zapoznali się z nim również niektórzy z pracowników, co negatywnie płynęło na relacje pracownicze.

Po odwołaniu G. S. (1) M. W. zaczęła sprzeciwiać się dalszemu wykonywaniu za pozwaną obowiązków, które sama powinna wykonywać, a nie zajmować się innymi sprawami. Pozwana po odwołaniu kierownika G. S. (1) zaczęła wykonywać też swoje obowiązki, w tym na S. obsługi. M. W. miała ją przyuczać. Pozwana i M. W. nie mogły się porozumieć. Pozwana знаła również z powyższych wiadomości prywatnych nastawienie M. W. względem jej osoby. Zaczął narastać między nimi konflikt. Każda z nich każde zachowanie drugiej odbierała do siebie. Jedna na drugą zaczęła skarżyć na zachowania drugiej się do innych. Pozwana żaliła się głównie pracownikom najbliższym związanym z byłym kierownikiem. Zaczęły się przemawiać oraz w rozmowach podnosić głos. Każda widziała swoją rację. Pozwana po powrocie K. Z. (1) w lutym z urlopu macierzyńskiego, która pełniła obowiązki kierownika Biura Powiatowego w R. poinformowała, iż czuje się zagrożona, ponieważ M. W. czyni starania, aby zwolnić ją z pracy czy też nakrzyczała na nią przy rolnikach, choć pozwana była w tym czasie w pokoju przełożonej, która to powiedziała M. W., że czeka na zatwierdzenie dokumentów, po czym ponownie miała jej powiedzieć, że pozwana nie zaniedbuje pracy. Pozwana płakała w czasie przekazywania tych informacji. Przełożona zaleciła sporządzenie na tę okoliczność notatki urzędowej. Pozwana więc z datą 5 lutego 2016 r. sporządziła notatkę urzędową skierowaną do K. Z. (1) w której wskazała, iż była świadkiem rozmowy w tym dniu M. W. z jej córką M. K. (2), z której wynikało, iż wie kto będzie nowym kierownikiem i planuje przekonać go do zwolnienia jej dyscyplinarnie z pracy na podstawie niesłusznego oskarżenia o wyłudzenie pieniędzy z tytułu delegacji służbowych. W stosunku do jej osoby użyto wulgarnych epitetów. Pismo to zostało wprowadzone do elektronicznego systemu obiegu korespondencji RED w dniu 8 lutego 2016 r. za nr 292, gdyż wpłynęło w tym dniu i przekazano do jednostki kontrolnej. Od 12 lutego 2016 r. nowym kierownikiem biura Powiatowego w R. została B. C. (1), dotychczasowy pracownik tej jednostki. K. Z. (1) nie przekazała jej powyższej notatki. Pozwana zgłaszała jej również, iż M. W. niewłaściwie ja traktuje, krzyczy na nią czy podważa jej kompetencje przy beneficjentach, zwraca uwagę czy kontroluje. M. W. powoływała się zaś na niewłaściwe jej traktowanie przez pozwaną. Kierownik B. C. (1) próbowała z każdą z nich rozmawiać. Zachęcała do ułożenia poprawnych relacji służbowych i do wzajemnej współpracy, co nie do końca przynosiło efekty. Pozwana sporządziła w dniu 8 lutego 2016 r. wymagany wniosek o zgodę na podjęcie dodatkowego zatrudnienia w Izbie Rolniczej Województwa (...) jako referent do spraw obszarów wiejskich i obsługi Rady Powiatowej, gdzie podjęcie dodatkowej pracy podniesie jej kwalifikacje zawodowe związane z rolnictwem i uzyskanie dodatkowego dochodu, zaś w dniu 12 lutego 2016 r. wniosła

o możliwość podjęcia przez nią dodatkowej pracy w Biurze Powiatowym I. Rolniczej Województwa (...), gdzie będzie wykonywała pracę biurową w wymiarze 1/2 etatu w godzinach od 16 do 19.30, co nie będzie kolidowało z jej godzinami pracy u powódki oraz nie będzie stanowiło działalności konkurencyjnej. Nie poinformowała, iż pracę tę wykonuje już od listopada 2015 r. Pismem z dnia 22 marca 2018 r. dyrektor Oddziału (...) w Ł. nie wyraził pozwanej zgody na dodatkowe zatrudnienie, gdyż zgodnie z obowiązującym Regulaminem Pracy wprowadzonym zarządzeniem nr (...) prezesa Agencji z 14 kwietnia 2010 r. taką zgodę powinna uzyskać przed rozpoczęciem pracy, co nie miało miejsca pomimo potwierdzenia zapoznania się z powyższym regulaminem w dniu 2 czerwca 2014 r. Przeprowadził czynności kontrolne. W dniu 2 czerwca 2014 r. pozwana podpisała umowę o zakazie konkurencji. M. W. zabrała pozwanej pismo dotyczące zezwolenia na dalszą pracę, która zostało wydrukowane, co wywołało sprzeczkę oraz poinformowanie o tym przełożonej. W dniu 16 lutego 2016 r. pozwana po sprzeczce w M. W. wzięła urlop, gdyż chciała pojechać do dyrektora (...) Oddziału (...) i porozmawiać o swojej sytuacji. Nie weszła wówczas do niego.

Pozwana została oskarżona, iż w okresie od lutego do września 2016 r. w nieustalonym miejscu za pośrednictwem sieci internet bez uprawnienia uzyskiwała dostęp do nieprzeznaczonych dla niej informacji w postaci wiadomości zapisanych na profilu M. W. w internetowym portalu społecznościowym F., omijając elektroniczne zabezpieczenia poprzez użycie hasła do tego konta, które było jej znane, czym działała na szkodę M. W. i K. S., to jest o czyn z art. 267 § 1 kk w następstwie ich zawiadomienia. Pozwana przyznała się do czynu i wnioskuje o warunkowe umorzenie postępowania. Wyrokiem z dnia 19 maja 2017 r. Sąd Rejonowy w Rawie Mazowieckiej II Wydział Karny sygn. II K 74/17 uznał, iż pozwana dopuściła się zarzucanego jej czynu i na podstawie art. 66 § 1 i 2 kk oraz art. 67 § 1 kk umorzył warunkowo postępowanie karne z okresem próby na dwa lata oraz orzekł o obowiązku uiszczenia nawiązek po 300 zł na rzecz M. W. i K. S., który to w następstwie apelacji oskarżycielek posiłkowych M. W. i K. S. wyrokiem Sądu Okręgowego z Ł. V Wydział Karny w sprawie V Ka 101/17 z dnia 7 grudnia 2017 r. został utrzymany w mocy.

Po odwołaniu kierownika G. S. (1) wpłynęły do (...) Oddziału (...) w Ł. anonimowe donosy dotyczące funkcjonowania Biura Powiatowego w R., w których wskazywano na szereg nieprawidłowości dotyczących np. wykorzystywania czasu pracy przez pracowników, poświęcania czasu pracy na działalność Klubu Sportowego, w tym przez pozwaną czy P. W., zaangażowanie w działalność związaną z wyborami w których brał udział były kierownik, podpisanie się na listach obecności przez pozwaną kiedy była na wyjeździe wakacyjnym. Pozwana również spotkała się z dyrektorem (...) Oddziału (...) i rozmawiała na temat swojej sytuacji. Powyższe wywołało różne kontrole w Biurze Powiatowym w R., w tym zakresie relacji pozwanej z M. W. i mobbingu, które trwały do lipca 2016 r. Dyrektor (...) Oddziału (...) w Ł. P. J. (1) zaproponował pozwanej mając na względzie sytuację przez nią powoływaną i konieczność normalizacji stosunków pracowniczych, jak również docierające informacje o nieprawidłowościach w Biurze zmianę miejsca pracy na T., gdzie były braki kadrowe. Pozwana powiedziała, że spróbuje i wyraziła zgodę na podpisanie powyższego porozumienia. Nie odmawiała przeniesienia. Rozmowa ta została przeprowadzona przy udziale jej obecnej i nowej przełożonej. Po przeniesieniu pozwanej w nowej jednostce nie było żadnych negatywnych zachowań ze strony kogokolwiek wobec jej osoby. Przełożona otoczyła ją opieką. Pozwana próbowała naświetlić jej jednak swoją sytuację oraz okazać wydrukowane wiadomości. Przełożona zwróciła uwagę, iż pozwana nie była do końca obeznana z pracą na powierzonym jej stanowisku pracy. Nie czyniła jej żadnych zarzutów z tego tytułu. Od 22 kwietnia 2016 r. pozwana nie świadczyła pracy. Najpierw korzystała z urlopu wypoczynkowego, a następnie od 2 maja 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Powódka po potwierdzeniu kontrolnym, iż pozwana za zgodą kierownika Biura Powiatowego podpisała się na listach obecności za okres kiedy nie świadczyła pracy stwierdziła ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych i zdecydowała się dyscyplinarnie rozwiązać z nią umowę o pracę. W pisemnym oświadczeniu z dnia 29 kwietnia 2016 r. wskazała, że rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 5 maja 2016 r., a więc na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na sfałszowaniu dokumentów, co zostało wykryte podczas kontroli przeprowadzonej przez Biuro Kontroli Wewnętrznej w dniu 14 kwietnia 2016 r., która wykazała, że pozwana w dniach od 15 do 22 września 2014 r. przebywała na urlopie we W., po powrocie z którego podpisała listy obecności za dni nieobecne za przyzwoleniem kierownika Biura Powiatowego G. S. (1). Świadczy to o lekkomyślnym i nieodpowiedzialnym podejściu

do pracy. Nie wypełniła przy tym obowiązku wynikającego z art. 100 § 2 pkt 2 oraz § 5 ust. 1 pkt 6 obowiązującego regulaminu pracy – zarządzenia prezesa nr (...) z dnia 14 kwietnia 2014 r. ze zm. w sprawie wprowadzenia regulaminu. Oświadczenie to nie zostało doręczone pozwanej, gdyż w dniu 5 maja 2016 r. pracownicy zastępca dyrektora Oddziału (...) w Ł. G. F. i kierownik (...) E. S., którym zlecono doręczenie tego oświadczenia w miejscu zamieszkania pozwanej, gdyż przebywała w tym czasie na zwolnieniu lekarskim nie zastali jej w domu. Nie udało im również skontaktować się z nią telefonicznie, pomimo podjętej dwukrotnie próby. Powódka zdecydowała więc o wysłaniu oświadczenia pocztą. Pozwana odebrała je już po rozwiązaniu przez nią umowy o pracę, a więc kiedy stosunek pracy już nie istniał.

W dniu 18 maja 2016 r. wpłynęło pismo pozwanej z tego dnia, którym rozwiązała łączącą strony umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, powołując się na uporczywe i długotrwałe nękanie i zastraszanie jej przez M. W. i K. S., które to zachowania wywołały zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, eliminowanie z zespołu pracowników oraz lęk przed utratą pracy. Działania te wywołały prowadzenie postępowań pokontrolnych w nowym miejscu pracy pozwanej oraz nachodzenie w miejscu zamieszkania przez innych pracowników. O zastraszaniu jej informowała w notatce służbowej z dnia 8 lutego 2016 r., które to zdarzenia traktuje jako przejaw mobbingu. W dniu 8 czerwca 2016 r. powódka wystawiła pozwanej świadectwo pracy wskazujące na ustanie stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1 (1) kp w związku z art. 94(3) kp zgodnie z jej wnioskiem z dnia 1 czerwca 2016 r. o jego sprostowanie.

Pozwana po odwołaniu kierownika G. S. (1) informowała też stronę powodową, iż M. W. w trakcie godzin pracy zajmowała się swoją kampanią wyborczą czy też wskazywała w niniejszym postępowaniu, że naruszała procedury podczas rejestracji zwierząt. Przestrzegła przed nią inne osoby.

Sytuacja, jaka się wytworzyła po odwołaniu kierownika G. S. (1), związana z koniecznością normalnej pracy przez pozwaną, w tym na S. obsługi, gdzie nie miała stosownego doświadczenia wpływała negatywnie na pozwaną i jej stan zdrowia. Dochodziła do tego świadomość w zakresie negatywnego nastawienia względem jej osoby ze strony M. W. i K. S., co znane jej było również z powyższych wiadomości, które nie były dla niej dostępne czy innych osób, jak również ujawnienie nieprawidłowości związanych z funkcjonowaniem Biura oraz dotyczących jej osoby. Do tego doszły sytuacje konfliktowe i niemożliwość porozumienia się z M. W.. Wpływające donosy, które dotyczyły również jej osoby, skutkowały różnymi kontrolami ze strony pracodawcy i konieczności udziału w nich pozwanej. Powodowało to, iż pozwana stała się drażliwa, nerwowa. Przeżywała wszystko też na swój sposób. Oceniała czasami na swój użytek różne zachowania ze strony innych osób. Często płakała. Była zdenerwowana. Powstały stres spowodował, że podjęła się leczenia psychiatrycznego, gdzie przez jakiś czas leczyła się farmakologicznie. Następnie w 2016 r. po jakimś czasie podjęła normalnie pracę.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy wskazał, iż ustalił na podstawie powołanych dowodów. W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych, jest w pełni wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższemu wymogom, czy też dowody nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Rejonowy zważył, iż w niniejszej sprawie niespornym jest, iż pozwana rozwiązała umowę o pracę w trybie art. 55 § 1(1) kp w związku z art. 94(3) § 4 kp powołując się na wskazane powyżej okoliczności, których to zasadność pozwany neguje domagając się zasadzenia odszkodowania zgodnie z art. 61(1) kp. Stosownie do treści powołanego przepisu art. 55§1(1) kp pracownik może rozwiązać łączącą strony umowę o pracę bez wypowiedzenia, a więc w trybie natychmiastowym w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę wobec pracownika. Przesłanką rozwiązania umowy o pracę w omawianym trybie jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. W konsekwencji o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych nie można mówić, jeżeli było ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu. Wprowadza on również jeszcze wymóg odpowiedniego stosowania art. 52 § 2 kp wskazującego, iż rozwiązanie umowy w omawianym trybie nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania w tym wypadku przez pracownika wiadomości uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Stosownie do § 2 powołanego przepisu art. 94 (3) § 2 kp mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym, 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. Mobbing określa w istocie zjawisko przemocy i terroru psychicznego w środowisku pracy. Ma charakter patologiczny. Jest to zwany delikt prawa pracy, który wskazuje na czym polegają negatywne zachowania wobec pracownika i z czyjej strony one mogą mieć miejsce, które to są bezprawne, zarówno mogą one być umyślne jak i nieumyślne. Charakteryzuje się on jak wynika wprost z przepisu określonymi działaniami i zachowaniami dotyczącymi pracownika lub skierowanymi przeciwko niemu polegającymi na nękanii i zastraszaniu, prześladowaniu go zob. wyrok SN z 5.12.2006 r., II PK 112/06 oraz z 8.12.2005 r., (...) 103/05 publ. L., które charakteryzują się systematycznością i długotrwałością. Mają one na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Następstwem takich zachowań jest wystąpienie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia albo następuje odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Koniecznym jest więc dla jego zaistnienia poza bezprawnością działań wobec pracownika, aby miały one na celu poniżenie, ośmieszanie, izolowanie pracownika oraz powstał skutek w postaci rozstroju zdrowia wyr. SN z 5.10.2007 r. II PK 31/07 publ. L.. Mogą to być więc różnego typu zachowania składające się na pojęcie mobbingu, ale koniecznym jest, aby czyniły zadość powyższym wymogom. Z orzecznictwa wynika, że zachowania obejmujące mobbing mogą polegać np. na krytykowaniu, groźeniu, upokarzających gestach, przerywaniu wypowiedzi, krzyczeniu, wymyślaniu, pomstowaniu, krytykowaniu, upokarzających spojrzeniach, unikaniu przez przełożonego rozmów z pracownikiem, nie dawaniu możliwości wypowiedzenia się, traktowaniu jak powietrze, plotkowaniu, ośmieszaniu, sugerowaniu choroby psychicznej, zmuszaniu do prac naruszających godność osobistą, zalotach, propozycjach seksualnych, nie zlecaniu zadań do wykonania czy ich odbieraniu, zlecaniu prac bezsensownych, zarzucaniu nowymi pracami przerastającymi możliwości i kompetencje w celu zdyskredytowania, zmuszaniu do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia, groźenie przemocą fizyczną, działania o podłożu seksualnym. Przy czym ocena, czy określone działania stanowią nękanie lub zastraszanie powinna podlegać obiektywnej ocenie, według obiektywnych kryteriów. Nie mogą być wyrazem subiektywnych odczuć pracownika. zob. wyrok SN z 7.V 2009 r., V CKN 195/01. III PK 2/09. Podnieść należy też, iż ciężar dowodu w zakresie faktów świadczących o mobbingu spoczywa na pracowniku, to jest ustawowych wymogów wskazanych w omawianym przepisie 6 kc. Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu bądź są spowodowane wyłącznie przez pracownika.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż kierownik Biura Powiatowego w R. G. S. (1) był zaangażowany w działalność Klubu Sportowego (...), jak również w polityczno - samorządową. Nie potrafił oddzielić jej od kierowanej przez niego jednostki, gdyż w trakcie godzin pracy niektórzy z pracowników wykonywali np. czynności związane z funkcjonowaniem powyższego czy organizowanymi zawodami, kiedy nie było również sprawowanego patronatu ze strony powodowej Agencji, czy też zajmowali się roznoszeniem ulotek czy plakatów, uzyskując w tym celu zwolnienie z pracy. Robili to więc za przyzwoleniem przełożonego. Zaangażował w działalność Klubu również większość pracowników, co również przełożyło się na jego dalsze relacje pozasłużbowe w postaci wyjazdów prywatnych czy też spotkań towarzyskich. Niektórzy z pracowników byli też poza nim członkami zarządu powyższego Klubu jak pozwana czy P. W.. Doprowadziło to do również do bliższych relacji pracowników, które na początku były prawidłowe i koleżeńskie. Z czasami jednak wyodrębniła się grupa pracowników związana bliżej z kierownikiem, która była bardziej zaangażowana w działalność Klubu Sportowego przez co dochodziło do uprzywilejowania tych pracowników, np. pozwana w czasie pracy nie wykonywała czynności służbowych, gdyż zajmowała się wykonywaniem zadań Klubu przez co musiała pracować za nią inna osoba, to jest M. W. czy też stażysta. W czasie godzin pracy zajmowała się roznoszeniem ulotek, jak sama wskazała raz zwolniła się w tym celu. M. W. również zajmowała się swoją działalnością związaną w udziałem w wyborach samorządowych. W krótkim czasie pozwana po zatrudnieniu wyjechała na wakacje z Klubem, gdzie po powrocie wpisała się za zgodę przełożonego na listę obecności, choć nie świadczyła w tym czasie pracy. Kierownik Biura oczekiwał poparcia ze strony pracowników na najlepszego samorządowca. P. W. zajmował się również w czasie godzin pracy swoją dodatkową działalnością. Pozwana uzyskała również zatrudnienie w listopadzie 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, choć w tym czasie co ona przyszła do pracy również inna pracownica K. S., z którą się

bliżej kolegowala, a która nie otrzymała takiej propozycji jak pozwana, która zaczęła też dodatkowe zatrudnienie. Wprowadzało to niezadowolenie ze strony niektórych z pracowników, że jest grupa bardziej uprzywilejowanych pracowników, choć pozornie wyglądało, że jest wszystko w porządku. Pracownicy ci nie dzielili tym z innymi i starali się utrzymywać prawidłowe relacje z innymi pracownikami i przełożonym, których dla własnego dobra nie chcieli psuć. Odwołanie kierownika G. S. (1) pokazało nie tylko powyższy sposób funkcjonowania jednostki, ale również przyczynę wytworzenia się nieprawidłowych relacji przełożonego z pracownikami, co skutkowało negatywnym nastawieniem ze strony innych pracowników wobec pozwanej, jako osoby uprzywilejowanej ze strony M. W. czy K. S.. Jest to zasadniczo normalne zjawisko w relacjach ludzkich w tego typu sytuacjach jaka miała miejsce, choć nie powinno mieć miejsca. Potwierdzeniem tego są powołane przez pozwaną wydruki z prywatnych wiadomości przesyłanych przez M. W. na portalu społecznościowym F. na komunikatorze messenger z jej córką M. K. (3) oraz K. S., które nie były przeznaczone w żadnym razie bezpośrednio do pozwanej. Z ich treści wynika również potwierdzenie, iż pozwana należała do osób uprzywilejowanych, a więc najbliższej skupionych przy kierowniku, które w czasie pracy nie do końca zajmowały się tylko obowiązkami służbowymi. Pozwana miała również z racji zajmowania się sprawami Klubu Sportowego znajdować się pod płaszczykiem ochronnym w zakresie obowiązków wynikających z umowy o pracę. M. W. przeszła jak to określiła piekło, co uwiarygadnia jej zeznania odnośnie sytuacji w biurze, jak również negatywnego nastawienia przełożonego wobec jej osoby, za czym to przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego, co nie jest przedmiotem niniejszej sprawy. Podnieść należy, zdaniem Sądu Rejonowego, iż potwierdzeniem zajmowania się w czasie pracy za przyzwoleniem przełożonego są też wskazania samej pozwanej, która podnosiła, iż również M. W. zajmowała się w czasie pracy swoją działalnością związaną z wyborami. Sama również raz zwołała się celem roznoszenia ulotek w związku z udziałem w wyborach przełożonego, co już podnoszono. Pozwana nabyła również na współwłasność z G. S. (1) samochód, czy podpisała się na listach obecności po powrocie z W. we wrześniu 2014 r. za jego zgodą, choć nie świadczyła pracy w tym czasie, co również wskazano. Przyczyną tego miał być brak uprawnień do urlopu wypoczynkowego. Pozwana podnosiła, iż odpracowała te dni. Nie wskazała jednak kiedy to miało miejsce, gdyż podawała, że po powrocie, świadek zaś K. Z. (1) wskazała odmiennie. Natomiast świadek K. K. (2) raz, że miała nadpracowane godziny, to znowu, że je odpracowała. Nie ma żadnej dokumentacji, która potwierdziłaby faktycznie takie odpracowanie, co powinno w takiej sytuacji być wykazane, zwłaszcza że inni byli na urloпах wypoczynkowych. Nie było też żadnych rozmów z przełożonym odnośnie skorzystania przez nią z urlopu bezpłatnego, a w taki sposób przełożony powinien był to rozwiązać. Podnieść należy, iż Sąd szerzej nie będzie wchodził powyższe kwestie, jako że do nie do końca mają one znaczenie dla niniejszej sprawy. Sytuacja jaka się wytworzyła w Biurze Powiatowym w R. nie tylko nie powinna mieć miejsca, gdyż skutkowała ona wytworzeniem się nieprawidłowych relacji pomiędzy niektórymi z pracowników, a przełożonym czy też negatywnym nastawieniem ze strony M. W. i K. S. do pozwanej, jak również nieuzasadnionym uprzywilejowaniem tej ostatniej. W przypadku M. W. związane to było z tym, że pracowały w jednym pokoju i ta musiała wykonywać za nią pracę. Poza tym przełożony miał do niej niewłaściwe nastawienie oraz uprzywilejowywał pozwaną, co wskazano powyżej. Druga z pracownic K. S. nie mogła również pogodzić się z tym, że to z pozwaną, nie zaś z nią została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, choć w tym samym czasie rozpoczęły pracę. Pozwana również uzyskiwała dodatkowe źródło dochodu, w którego załatwieniu pomoc miał jej przełożony. Spowodowało to, że nie chciała dalej utrzymywać bliższych relacji przyjacielskich z pozwaną. Usunęła ją również z grona znajomych na F.. Pozwanej pomimo wskazanych przez nią prób wyjaśnienia ich relacji nie udało nawiązać się prawidłowych więzi koleżeńskich. K. S. miała również dokonywać sprawdzenia czy rzeczywiście doszło do zawarcia takiej umowy z pozwaną. Pozwana nie przedstawiła żadnych innych jakichkolwiek zachowań negatywnych ze strony K. S. wobec jej osoby, poza powyższą oraz powoływaniem się na ostatniej rozprawie na sprawdzanie czy pracuje dzwonieniem celem załatwienia sprawy, czy też obecnie powoływanych plotek do czego Sąd odniesie się poniżej.

W ocenie Sądu Rejonowego powyższego nie można traktować jako mobbigu zgodnie z powyższym, jak oczekiwałaby tego pozwana. Nie można w żadnym razie traktować jako takiego braku chęci utrzymywania z kimś bliższych relacji przyjacielskich czy znajomości. Pozwana na stosowanie wobec niej mobbigu powołuje zasadniczo miesiąc luty 2016 r., od kiedy G. S. (1) został odwołany ze stanowiska, przy czym podnosiła zależnie od okoliczności też, że miał on miejsce już wcześniej. Zaczął się bowiem od powyższego zdarzenia z K. S.. Poza tym w okresie późniejszym uzyskała wiedzę, że w tym czasie już źle się o niej wyrażano i były plotki. Dodatkowo na ostatniej rozprawie pozwana powoływała, co podnoszono dzwonieniem do niej przez K. S. celem sprawdzenia czym zajmuje się w pracy, po czym następnie miała

być sprawdzana przez przełożoną czy pracuje. Pozwana nie wykazała nie tylko kiedy takie telefony miały miejsce, ale czy rzeczywiście taki był ich cel, gdyż jak wynika też jej wypowiedzi chodziło o załatwienie spraw, których nie mogła w danym momencie też załatwić.

W ocenie Sądu I instancji nie można powyższego w żadnym razie traktować jako mobbigowania pozwanej, a więc zachowań w postaci działań czy zaniechań ze strony K. S., które to polegałyby na systematycznym, uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu przez nią pozwanej. Pozwana nie wykazała takich zachowań ze strony K. S., a takie to jak wynika z jej pisma legły u podstaw rozwiązania przez nią umowy o pracę, choć niewątpliwie K. S. miała negatywne nastawienie do pozwanej. W treści prywatnych wiadomości nazwała ją żoną oraz, że nie pomagałaby jej, co odnosiło się do pracy, którą pozwana musiała normalnie zacząć wykonywać.

W ocenie Sądu Rejonowego, z całokształtu okoliczności sprawy wynika, iż pozwana jest osobą nadwrażliwą, do czego sama się również odnosiła zeznając, że jest bardzo wrażliwa. Szereg zdarzeń stara się interpretować na swój użytek, nie do końca zgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy. Podnieść należy, iż choć ze strony K. S. z wydrukowanych przez pozwaną prywatnych wiadomości na portalu społecznościowym F. M. W. wynikało negatywne nastawienie wobec jej osoby poprzez nazwanie ją żoną oraz nie pomagałaby jej przy uwzględnieniu powyższego nie można tego potraktować jako mobbingu, tego ostatniego zresztą pozwana nie podnosiła.

W ocenie Sądu Rejonowego nie ma również podstaw w całokształcie okoliczności sprawy uznania za mobbing zgodnie z powyższymi zachowaniami M. W., odnośnie której pozwana również ma stosunek negatywny. Wynika to z pism kierowanych do strony powodowej czy wypowiedzianych Sądzie, gdzie wskazywała również na nieprawidłowe postępowanie M. W., która miała niezgodnie z procedurami rejestrować zwierzęta, o czym wiedziała od 2015 r. czy też, że w czasie godzin pracy również nie wykonywała obowiązków poświęcając czas na inne czynności związane np. z wyborami samorządowymi. Obecnie również awansowała, ale nie ma dobrych kontaktów z innymi, co wie od innych osób, które ją przepraszają za negatywne nastawienie wobec jej osoby. Jak również M. W. kierują nieznaną jej pobudką względem G. S. (1). Z treści przedstawionych wydruków przez pozwaną wynika również z zapisu M. W., że pozwana miała mówić do K. S., że ją załatwi. Zarzuty związane z mobbingiem ze strony M. W. pojawiają się po odwołaniu kierownika G. S. (1). W okresie wcześniejszym zaś M. W. miała źle mówić o pozwanej do innych osób, że nie pracuje. Wiedzę tę uzyskiwała później od innych osób, co już podkreślano. Wypowiedzi wskazane w treści prywatnych wiadomości M. W. nie mogą składać się na zachowania mobbingowe w całokształcie okoliczności sprawy. Wypowiedzi te po części potwierdzały rzeczywisty stan związany z wykonywaniem obowiązków przez M. W. za pozwaną, choć na pewno nie wszystkich, jak ta wskazała. Przede wszystkim świadek R. A. wskazał też, iż pozwana pracę na sali obsługi interesantów rozpoczęła w lutym 2016 r., choć jak wynikało z jej zeznań czy G. S. (1) miała normalnie pracować, w tym na sali obsługi, co jednak nie miało miejsca. Praca jej miała być tam bowiem wymienna z innymi pracownikami. Potwierdzają to również złożone przez pozwaną wydruki z prywatnych rozmów M. W.. Świadek A. D. nowa przełożona pozwanej, wskazywała również na brak stosownego doświadczenia w pracy. Nie ma zaś żadnych podstaw, które miałyby wskazywać na niewiarygodność jej zeznań. Była bowiem osobą poza konfliktem i zyskiwała dodatkową osobę do pracy przy występujących brakach, z czego się cieszyła. Niespornym jest, iż treść prywatnych wiadomości pomiędzy M. W., jej córką M. K. (3) czy K. S. wskazuje na negatywne nastawienie ze strony M. W. wobec pozwanej, jak również chęć pozbycia się jej z pracy w drodze zwolnienia dyscyplinarnego. Nie były to jednak wypowiedzi skierowane do pozwanej, ale innych osób którym M. W. relacjonowała zdarzenia które miały miejsce, czego chciałaby oraz co ją boli i z jakich przyczyn. Wiadomości te nie miały zostać w żadnym razie przekazane pozwanej. Z wiadomości tych wynika także, co podnoszono, iż pozwana powinna pracować w (...), co potwierdza, że nie pracowała na takich samych zasadach jak inni. Usuwać również miała z komputera dane dotyczące Klubu, do czego się nie odnosi, powołując się na wiadomości. Pozwana w ich posiadanie weszła pełni świadomie logując się na swoim komputerze, na którym miała automatycznie zapisane dane pozwalające na takie otwarcie na F. konta M. W., które to dla niej utworzyła. Na którym zamieszczała również wcześniej za jej zgodą wiadomości czy zdjęcia. Pozwana została także oskarżona za wskazane wyżej przestępstwo popełnione z winy umyślnej z zamiarem bezpośrednim, gdzie przyznała się do czynu, wnosząc o warunkowe umorzenie postępowania, na co wyraziła zgodę M. W. i K. S. jako oskarżycielki posiłkowe. W następstwie czego postępowanie zostało warunkowo umorzone z okresem próby na dwa lata, gdzie

oskarżycielki posiłkowe nie zgodziły się z wysokością nawiązki. Zachowanie pozwanej nie należało też więc już w kontekście powyższych wskazań do prawidłowych. Podnieść należy i jasno zaakcentować, iż Sąd w żadnym razie nie pochwała negatywnego nastawienia M. W. wobec pozwanej. Nie uznaje go również za prawidłowe, a wręcz za w pełni naganne, w tym również w zakresie określania wulgarnie pozwanej. Do takiej sytuacji nie powinno w żadnym razie dojść. U podstaw tego leżała powołana powyżej sytuacja związana z funkcjonowaniem Biura Powiatowego w R., gdzie pozwana nie zauważała swojego uprzywilejowania na tle innych pracowników, co skutkowało takim nastawieniem i postępowaniem M. W.. Nie bez znaczenia jest jak wynika również z tych wiadomości M. W. miała przejść jak określiła piekło, co przedstawiała w swoich zeznaniach opisując relacje z przełożonym, a co również jej nie usprawiedliwia. Z wiadomości tych wynika obawa też, jak będzie dalej, takie czy inne sympatie co do nowego kierownika i chęć, aby wszystko ułożyło się prawidłowo, skończyły się plotki. Potwierdzają one również zabranie przez M. W. pisma pozwanej odnośnie dodatkowej pracy, choć ta temu zaprzeczyła, gdyż pomimo braku zgody pracodawcy świadczyła dodatkową pracę, o czym wiedział kierownik, co nie jest bez znaczenia w kontekście jej uprzywilejowania. Kierownik jako przełożony pozwanej powinien był ustalić czy taką zgodę pozwana ma, gdyż to pracodawca decyduje czy to działalność konkurencyjna. Z dodatkowej umowy o pracę wynikało wykonywanie przez pozwaną pracy w wymiarze połowy etatu, a więc 20 godzin tygodniowo, które obowiązki również musiała kiedyś wykonywać poza obsługą też Klubu Sportowego i pracą na pełen wymiar u strony powodowej. Miała mieć również jak wskazał G. S. (1) zawierane z Klubem Sportowym umowy zlecenia. Podnieść należy w całości okoliczności sprawy, iż zapisy te są w pełni wiarygodne co do rzeczywistego stanu rzeczy, gdyż nie ma żadnych uzasadnionych podstaw, aby je kwestionować za czym przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego. Były one przejawem rozmów bliskich sobie osób w związku z zaistniałą sytuacją, opartych na wzajemnym zaufaniu oraz nie były skierowane w żadnym razie do wiadomości pozwanej. Powstały również pod wpływem emocji związanych z odwołaniem kierownika i powstałej w związku z tym sytuacji. W pełni korespondują z wiarygodnym materiałem dowodowym. Ze strony M. W. nie doszło też do zachowań w postaci nękania czy zastraszania, które również jako całość można byłoby uznać za powoływany mobbing.

Zdaniem Sądu Rejonowego, z akt sprawy wynika również, iż pozwana i M. W. po dniu 4 lutego 2016 r., kiedy został odwołany kierownik G. S. (1) nie mogły się porozumieć i były skonfliktowane. Z wypowiedzi pozwanej wynika, iż M. W. zwracała jej uwagę przy beneficjentach czy też podważała jej kompetencje. Sprawdzała czy pracuje oraz wypowiadała swoje uwagi, co miała czynić głośno. Zabrała pismo. Do tego miał się pojawić prawdopodobnie podstawiony klient, za sprawą M. W., jak uważa pozwana, gdyż ktoś miał ją widzieć podsłuchującą czy potem długo rozmawiającą pod Biurem z klientką, czego nie wykazała pozwana. Sama bowiem wskazała, iż podstawie było prawdopodobne i powiedział jej o tym inny pracownik, mówiąc w ten sposób. Powoływane przez pozwaną wulgarnie wyzwiska ze strony M. W., które miała do niej kierować bezpośrednio pojawiły dopiero na ostatniej rozprawie, choć w powyższych prywatnych wiadomościach padły takie określenia pozwanej, co jest niesporne. Pozwana jak w sama wskazała zgłaszała niewłaściwe zachowania M. W. swoim przełożonym najpierw K. Z. (1), która wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim, a na następnie nowemu kierownikowi B. C. (1). Mówiła też innym pracownikom. W tym miała mówić o wyzwiskach. Po pierwszej skardze sporządziła również notatkę urzędową z datą 5 lutego 2016 r., powoływaną w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, w której odniosła się do podsłuchanej przez nią rozmowy M. W. z jej córką M. K. (2), choć w toku postępowania twierdziła też odmiennie, że chodziło o K. S. to znowu M. W.. Rozmowa miała być w piwnicy. Ona tam nie schodziła, może się jej zdawało. Było to następnego dnia po odwołaniu kierownika, choć pismo to złożyła 8 lutego 2016 r. Z rozmowy tej wynikało, iż wie kto będzie nowym kierownikiem i planuje przekonać go do zwolnienia jej dyscyplinarnie z pracy na podstawie niesłusznego oskarżenia o wyłudzenie pieniędzy z tytułu delegacji służbowych. W stosunku do jej osoby użyto wulgarnych epitetów. Przede wszystkim treść notatki odnosi się również do posłuchanej rozmowy, nie zaś słów kierowanych bezpośrednio do pozwanej ze strony M. W. czy też jej faktycznych negatywnych zachowań wobec jej osoby. Obecnie pozwana do końca nie wie czy faktycznie to mówiła M. W., co wskazano wyżej. Wskazuje ona również, że M. W. posiada wiedzę, kto będzie nowym kierownikiem, którego chce przekonać, aby zwolnił ją w związku z wyłudzeniem należności za delegacje. Użyto również wulgarnych epitetów, których również nie przytacza. Nie były one kierowane do niej, ale rozmówcy. Treść tej rozmowy miała zostać również podsłuchana. Nie była skierowana do pozwanej. Trudno uznać, aby notatkę o takiej treści pracodawca potraktował jako zawiadomienie o stosowanym mobbingu wobec pozwanej, który winien czynić zadość powyższym

wymogom, gdzie pozwana nie odnosi się do takich pojęć czy też zachowań na niego się składających. Została ona poza tym sporządzona w dniu 5 lutego 2016 r. kiedy to miał się rozpocząć według jednej z jej wersji mobbing, gdyż jest to pierwszy dzień po odwołaniu ze stanowiska G. S. (1). W tym dniu nie doszło też ze strony M. W. do takiego zachowania, które można było potraktować jako mobbing. Takiego zachowania pozwana nie wskazuje również w treści pisma, jak i obecnie. Notatkę tę skierowała do K. Z. (1), która nie przekazała jej nowemu kierownikowi. Przede wszystkim podnieść należy, iż z wypowiedzi przełożonych pozwanej, tym również bliżej związanej z pozwaną K. Z. (1) wynika, iż pozwana i M. W. nie mogły się porozumieć. Pozwana zarzucała M. W. kwestionowanie jej kompetencji, zwracanie uwagi przy innych, sprawdzanie czy pracuje. Świadek B. C. (1) podkreśla również, iż M. W. skarżyła się jej również pozwana na niewłaściwe zachowania z jej strony. Żadna z przełożonych pozwanej nie przedstawiła innych negatywnych zachowań ze strony M. W., których to byłyby świadkami czy też wiedziałyby o nich z relacji pozwanej, w tym w zakresie wulgarnego zwracania się przez M. W. do pozwanej, co ta przytoczyła na ostatniej rozprawie. Wskazała przy tym, iż miała im mówić o wyzwiskach, czego nie potwierdzają wypowiedzi tych świadków. Dotyczy to również innych świadków.

W ocenie Sądu I instancji w całości okoliczności sprawy nie można uznać za wiarygodne powyższych wypowiedzi odnośnie wyzywania jej przez M. W.. Pozwana nie wykazywała tego, zostały one złożone więc jedynie użytek niniejszego postępowania, choć pozwana wiedziała z powyższych wiadomości w jaki sposób wyraża się o niej M. W. do innych osób. Podnieść należy, iż gdyby takie zachowania w postaci bezpośrednich wyzwisk ze strony M. W. miały faktycznie miejsce pozwana poinformowałaby o tym przełożonych, co czyniła w przypadku innych nie odpowiadających jej zachowań ze strony M. W., a które to zachowania świadkowie naświetlili. Tego typu informacji nie było z jej strony, choć twierdziła odmiennie. Nikt nie zaobserwował takich też. Pozwana jako przejaw mobbingu traktuje również donosy do pracodawcy, które to miały mieć na celu zwolnienie jej z pracy. Przede wszystkim nie wiadomo kto jest autorem tak naprawdę tych donosów, a więc czy M. W. czy też K. S. bądź też inna osoba. Nie ulega wątpliwości, iż treść wiadomości zdobytych przez pozwaną może wskazywać na M. W. czy w mniejszym stopniu na K. S.. Nie oznacza to jednak, jak już wskazano, że pochodzą one od niej, zwłaszcza, że pozwana sama wskazała, że wiele osób było negatywnie wobec niej nastawionych, za co obecnie ją przeprasza. W ocenie Sądu meriti powołanych donosów nie można w żadnym razie traktować jako przejaw mobbingu ze strony M. W. wobec pozwanej. Gdyby uznać, że pochodzą od niej to dotyczyły one też funkcjonowania Biura Powiatowego w R. i zaistniałych nieprawidłowości. Nie dotyczyły one tylko pozwanej, ale i innych osób. Wskazywały na zdarzenia, które miały miejsce, a których to z chwilą przyścia nowego kierownika nie można było dalej tolerować. Podnieść należy, iż pozwana nie zauważyła, iż podpisała się na liście obecności za zgodą kierownika po powrocie z wyjazdu na wakacje, na których on również był. W czasie pracy za przyzwoleniem kierownika były wykonywane inne zadania, co było zgodne z rzeczywistością. Nie mogą one więc zgodnie z oczekiwaniami pozwanej stanowić mobbingu wobec jej osoby, tym bardziej, że spowodowały postępowania kontrolne, które pozwanej nie odpowiadały, a które traktuje jako przejaw mobbingu. Z drugiej zaś zarzuca stronie powodowej brak takiej kontroli w następstwie jej pisma z datą 5 lutego 2016 r., złożonego trzy dni później. Trudno sobie wyobrazić, aby pracodawca przy takiej treści donosów przy uwzględnieniu rozmowy z pozwaną nie przeprowadził przedmiotowych kontroli, co pozwana zarzuciła mu odnośnie jej osoby. Kontrola ze strony powodowej powinna być nawet szersza. Pozwana w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wskazała, iż po złożeniu przez nią pisma w dniu 8 lutego 2016 r. nie zbadano i nie podjęto czynności antymobbingowych. Pismo to, co już podkreślono nie odnosiło się jak wynika wprost z jego treści do stosowania mobbingu wobec jej osoby. Nie przedstawiało zachowań nań się składających poza jednym, iż M. W. zamierza podjąć czynności związane z dyscyplinarnym jej zwolnieniem zawiadamiając o wyłudzeniu należności czy, że używano wobec niej wulgarnych określeń, co już podnoszono. Pozwana obecnie jak wskazano nie jest pewna czy mówiła to M. W. czy K. S. czy jej się to wydawało. Nie było w jego treści mowy o żadnym nękanii czy zastraszaniu pozwanej, tylko zasłyszanej rozmowie, której treść powyżej przytoczono. W ocenie Sądu Rejonowego za mobbing nie można w kontekście powyższego traktować również przeprowadzonej przez pracodawcę kontroli w następstwie donosu kiedy pozwana pracowała już w T.. Trudno, aby można było je potraktować jako mobbing ze strony pracodawcy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że na pracodawcy spoczywa obowiązek art. 94(3) § 1 kp przeciwdziałania mobbingowi, którego to naruszenia pozwana zarzuciła powodce w związku z treścią jej pisma złożonego w dniu 8 lutego 2016 r. W

kontekście wskazanych powyżej okoliczności nie można w żadnym razie przypisać jego naruszenia stronie powodowej, która kiedy pojawiła się kwestia mobbingu czy innych nieprawidłowości przeprowadziła stosowne czynności kontrolne.

Za przejaw mobbingu pozwana powołała również telefon, kiedy ktoś miał zadzwonić i spytać czy pracuje i odłożył słuchawkę, co przypisuje M. W. czy też jej mąż miał opowiadać o pozwanej w jej nowym już miejscu pracy, gdyż rozpytywano ją co się stało. Okoliczności te jak wynika z jej wypowiedzi pozostają w fazie jej domysłów, stąd tym bardziej nie można w ogóle rozważać ich jako działań mobbingowych. Sam G. S. (1) wskazał, iż po jego odwołaniu na mieście było głośno i powstało wiele plotek. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana wskazała jako mobbing, w tym wypadku chyba ze strony powodowej nachodzenie jej przez pracowników w miejscu zamieszkania. Przede wszystkim jak wynika z akt sprawy w miejscu zamieszkania pozwanej pracownicy strony powodowej byli jedynie raz celem wręczenia jej rozwiązania umowy o pracę. Nie zastali jej jednak, gdyż miała być u lekarza, jak wynikało z wypowiedzi jej matki. Nie odebrała również od nich dwóch telefonów pod numerem wskazanym przez matkę. Nie można tego uznać w żadnym razie za przejaw nachodzenia jej, jak tego oczekiwałaby pozwana. Dodatkowo również jako mobbing pozwana w toku postępowania powoływała przeniesienie jej do innej miejscowości, co obecnie uznaje jako karę, choć to ona była mobbingowana. W ocenie Sądu Rejonowego, również i tej okoliczności nie można potraktować za taki. Przede wszystkim z pierwszych wypowiedzi pozwanej wynikało, że przystała na takie rozwiązanie pracodawcy i powiedziała, że spróbuje. Później zmieniła zdanie, co wynika z akt sprawy. Podnieść należy, iż podstaw takiego rozwiązania poza tym, że były potrzeby kadrowe sama rozmawiała z dyrektorem o swojej sytuacji, aby została ona rozwiązana. Do tego docierały wiadomości o nieprawidłowym funkcjonowaniu jednostki oraz relacjach między pracownikami, co wymagało ich znormalizowania, jak określił P. J. (1) dyrektor jednostki nadrzędnej. Poza tym stronie powodowej zależało na komforcie pracy pozwanej, na który przystała, co obecnie stara się wykorzystywać w odmienny sposób na swój użytek. W jednostce w T. nie było żadnych zachowań wobec pozwanej negatywnych ze strony kogokolwiek, co sama przyznała. Przełożona jej nie tylko nie знаła całej wcześniejszej sytuacji pozwanej, ale starała się otoczyć ją opieką. To pozwana chciała ją zapoznawać z powyżej powoływanymi wiadomościami.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie tylko nie wykazał mobbingowania pozwanej w rozumieniu przepisów prawa, jak również ze strony powodowej nie doszło do dokonania naruszeń uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną w trybie art. 55§ 1(1) kp, a wskazanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie.

Z tego względu koniecznym było, zdaniem Sadu I instancji, zasądzenie na rzecz strony powodowej odszkodowania.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481§ 1 kc w zw. z art. 300 kp zasądzając je od daty doręczenia pozwanej odpisu nakazu, gdyż z tą datą dowiedziała się o wezwaniu do zapłaty, oddalając jednocześnie żądanie w tym zakresie od dnia wniesienia pozwu.

O kosztach zastępstwa prawnego Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc w związku z § 2 pkt 3 i § 9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.). Obciążył pozwaną opłatą na rzecz Skarbu Państwa stosownie do przepisów ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w art. 13 w zw. z art. 35 tj. Dz. U. z 2016 r. poz. 623.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zaskarżając wyrok w zakresie uwzględniającym powództwo wraz z kosztami postępowania, kosztami sądowymi i rygorem natychmiastowej wykonalności. Wyrokowi zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez błędne ustalenia faktyczne w zakresie ustalenia znamion mobbingu, będące skutkiem wadliwej oceny załączonych wydruków korespondencji oraz zeznań świadków B. C., P. J., K. Z., G. S., K. K. oraz powódki. W konsekwencji wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie, jednak na innej podstawie niż podniesiona w treści apelacji.

Przepis art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. stanowi, że w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy o:

- a) ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia **i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy**,
- b) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane,
- c) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

T. wyliczenie w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. spraw z zakresu prawa pracy, w których skład jest kolegialny, oznacza, że pozostałe sprawy z tego zakresu rozpoznaje jednoosobowo sędzia zawodowy.

W myśl art. 379 pkt 4 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi jeżeli skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa albo jeżeli w rozpoznaniu sprawy brał udział sędzia wyłączony z mocy ustawy. Pamiętać przy tym należy, że rozpoznanie sprawy w składzie sprzecznym z przepisami prawa jest podstawą nieważności postępowania, którą w granicach zaskarżenia sąd II instancji bierze pod uwagę także z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Oznacza to, że przedstawione argumenty uzasadniają stwierdzenie, że w razie rozpoznania sprawy w składzie innym niż przewidziany dla danego rodzaju sprawy, zachodzi nieważność postępowania z tego względu, że skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa (art. 379 pkt 4 k.p.c.).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy zauważyć należy, że powód dochodził w niniejszym postępowaniu odszkodowania na podstawie art. 61 ze zn. 1 kp, a więc **odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia** na podstawie art. 55 § 1 ze zn. 1 kp. Tego rodzaju roszczenie mieści się w zakresie roszczeń wymienionych w art. 47 § 2 pkt. 1 a, a więc winno być rozpoznawane w składzie jednego sędziego, jako przewodniczącego i dwóch ławników.

Tymczasem niniejsze postępowanie zostało przeprowadzone w składzie jednego sędziego, a więc w składzie innym, niż przewidziany dla danego rodzaju sprawy, zatem zachodzi nieważność postępowania.

Z tych też względów Sąd Okręgowy w Łodzi uznał, iż zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 2 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. należało uchylić, znieść postępowanie w zakresie czynności przeprowadzonych poczynając od rozprawy z dnia 15 grudnia 2016 roku i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w S. pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu za drugą instancję.

Orzekając w powyższy sposób Sąd II instancji nie badał zasadności apelacyjnych zarzutów dotyczących naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 kpc poprzez błędną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i poczynienie ustaleń faktycznych nie odpowiadającego jego treści. Wobec przeprowadzenia postępowania poczynając od dnia 15 grudnia 2016 r przed sądem w składzie nieuprawnionym, wydane rozstrzygnięcie nie nadawało się bowiem do kontroli instancyjnej. Sąd Okręgowy nie mógł zatem dokonać analizy merytorycznej poprawności wydanego także przez ten skład orzeczenia.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd pierwszej instancji celem wyjaśnienia kwestii spornej winien rozpoznać sprawę w całości w składzie prawem przewidzianym. Uwzględniając kontradiktoryjny charakter postępowania oraz konieczność podjęcia inicjatywy dowodowej przez strony, powinien ponownie zweryfikować materię sprawy z uwzględnieniem ewentualnego postępowania dowodowego przeprowadzonego ponownie w miejsce postępowania przeprowadzonego przed składem sądu sprzecznym z przepisami prawa. Dopiero bowiem, spełnienie tego wymogu

poprzez usunięcie wad wywołujących nieważność stworzy gwarancje obiektywnego rozpoznania roszczeń powoda i pozwoli na merytoryczną instancyjną kontrolę wydanego rozstrzygnięcia.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.

Przewodnicząca: Sędziowie: