

Sygn. akt VI P 6/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31/07/2018 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Ławnicy:	Małgorzata Rzechuła , Danuta Gliszewska
Protokolant:	Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 17 lipca 2018 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa D. B. oraz Stowarzyszenia (...)

przeciwko (...) Sp zo.o. w W.

o zadośćuczynienie związane z mobbingiem

I. oddała powództwo

II. zasądza od powódki D. B. na rzecz pozwanego (...)Spółki zoo w W. kwotę 4800 zł(słownie: cztery tysiące osiemset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 6/16

UZASADNIENIE

Powód Stowarzyszenie (...) pozwem skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. wystąpiło o zasądzenie na rzecz D. B. zadośćuczynienia z tytułu mobbingu w kwocie 16 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Jednocześnie wniesiono o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, że działania podejmowane przez pracodawcę przeciwko D. B. polegały na uporczywym (mimo wielu prób porozumienia się z przełożoną) i długotrwałym (przez cały okres współpracy) nękanii, zastraszaniu, ośmieszaniu, poniżaniu oraz wyizolowaniu z zespołu pracowników, które spowodowały zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, rozstrój zdrowia oraz krzywdę (moralną i majątkową). (pozew, k. 2-5v, k. 48-52v)

Pozwany (...) Sp. z o.o. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, wedle norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana zaprzeczyła twierdzeniom pozwu, za wyjątkiem wyraźnie przyznanych wskazując, iż strona powodowa nie wykazała istnienia spełnienia przesłanek określonych w art. 94³§2 k.p. (odpowiedź na pozew, k. 64-76)

Na rozprawie w dniu 14 lipca 2016 r. D. B. oświadczyła, że przystępuje do sprawy w charakterze powoda. (k. 137)

W piśmie procesowym z dnia 15 września 2016 r. powódka podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie. (k. 158-158v, pismo wraz z załącznikami 163-169)

W piśmie procesowym z dnia 12 stycznia 2017 r. pozwana podtrzymała dotychczasowe stanowisko. Wskazała, iż każde jej działanie, polecenie, zachowanie powódka traktowała jako swoisty „atak na swoją osobę, co w żadnym razie nie miało miejsca. Pozwana podała, iż gdyby – hipotetycznie - przełożeni powódki nie robili nic, to też uznałaby ona to za „atak” i swoistą „szykanę”. Pozwana podniosła, że z powyższym tokiem rozumowania nie sposób się zgodzić – jest on nie tylko niezgodny z rzeczywistością, ale także krzywdzący dla samej pozwanej, jej pracowników – przełożonych powódki – których działanie nigdy nie nosiło znamion mobbingu. (k. 171-177)

W piśmie procesowym z dnia 31 stycznia 2018 r. powód Stowarzyszenie (...) sprecyzował żądanie w ten sposób, że domaga się zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki D. B. kwoty 16 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem, a na wypadek nieuwzględnienia roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 16 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych (zdrowia, czci i dobrego imienia) powódki). (k. 312-312v)

W piśmie z dnia 23 lutego 2018 r. pozwany wskazał, iż zmianie ulega firma pozwanej i obecnie nazwa: (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. (k. 325, KRS – 326-333)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka D. B. (poprzednie nazwisko T.) została zatrudniona u pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (poprzednio (...)) na podstawie umowy o pracę od 2 grudnia 1985 r. na okres próbny do dnia 16 grudnia 1985 r., następnie umową zawartą w dniu 16 grudnia 1985 r. na czas nieokreślony. Początkowo powódka była zatrudniona na stanowisku kelnerki, w wymiarze pełnego etatu.

W okresie od 17 marca 1989 r. do 16 września 1997r. powódka przebywała na bezpłatnym urlopie wychowawczym. Z dniem 17 września 1997 r. strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony. W okresie od 23 lutego 1996 r. do 17 marca 1998 r. powódka przebywała na urlopie wychowawczym.

(**dowód:** umowa o pracę na okres próbny – k. 1 cz. B akt osobowych powódki, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 3 cz. B akt osobowych powódki, podanie z dnia 2 marca 1989 r. – k. 9 cz. B akt osobowych powódki, podanie z dnia 2 sierpnia 1991 r. – k. 11 cz. B akt osobowych powódki, podanie z dnia 31 marca 1993 r. k. – 12 cz. B akt osobowych powódki, podanie z dnia 1 lutego 1995r. – k. 15 cz. B akt osobowych powódki, podanie z dnia 30 kwietnia 1997r. – k. 16 cz. B akt osobowych powódki, umowa o pracę z dnia 17 września 1997 r. na czas nieokreślony – k. 18 cz. B akt osobowych powódki, podanie z dnia 14 lutego 1996r. – k. 16 cz. B akt osobowych powódki)

Do obowiązków powódki na stanowisku kelnerki należało:

- podawanie posiłków w określonym czasie estetycznie i sprawnie, osobom do tego uprawnionym,
- dbanie o estetyczny wygląd sali jadalnej, czystość hallu przed jadalnią i innych użytkowanych pomieszczeń,
- dbanie o czystość naczyń stołowych i nakryć,
- dbanie o higienę osobistą oraz schludny i nienaganny wygląd zewnętrzny,
- odpowiadała materialnie za ubiór i sprzęt bezpośrednio przydzielony oraz będący w jej użytkowaniu,

- bycie taktowną i uprzejmą w stosunku do konsumentów, życzliwie przyjmować ich uwagi i życzenia,
- przyjmowanie zgłoszeń wczasowiczów na wybrany zestaw posiłków,
- doskonalenie swoich umiejętności zawodowych w celu sprawnego obsługiwanie imprez związanych z żywieniem,
- wykonywanie innych poleceń mistrza kelnerskiego i inne zadania.

(**dowód:** zakres czynności i obowiązków kelnera –k. 19 cz. B akt osobowych powódki)

Na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 5 lipca 2001 r. powódka objęła stanowisko technologa żywienia.

(**dowód:** porozumienie zmieniające z dnia 5 lipca 2001r. – k. 33 cz. B akt osobowych powódki)

Z dniem 1 sierpnia 2003r. pozwany powierzył powódce obowiązki starszej kelnerki. Do zakresu obowiązków należało, m.in.: kierowanie pracą podległego sobie personelu, dbałość o czystość, fachowe przygotowywanie i obsługa imprez gastronomicznych i inne zadania.

(**dowód:** powierzenie obowiązków – k. 48 cz. B akt osobowych powódki; zakres czynności i obowiązków starszej kelnerki – k. 49 cz. B akt osobowych powódki)

W dniu 27 kwietnia 2005r. pozwany powierzył powódce obowiązki starszego technologa działu żywienia, a następnie technologa żywienia. Do zakresu obowiązków należało organizowanie pracy pracowników kuchni, układanie grafików, nadzorowanie procesów technologicznych i inne zadania takie jak, m.in. planowanie jadłospisów, sporządzanie kalkulacji i koordynowanie nadzór nad imprezami, przygotowywanie asygnat sprzętu i przekazywanie do księgowości, sporządzanie protokołów wybrakowania sprzętu, sporządzanie kart kalkulacyjnych na koktajle i potrawy, nadzorowanie zaopatrzenia kuchni, kierowanie realizacją planu rzeczowo – finansowego, przygotowywanie dokumentów do przetargów i realizowanie zamówień publicznych na dostawy żywności. Powódka zajmowała się także kwestią (...).

(**dowód:** porozumienie zmieniające – k. 62, cz. B akt osobowych powódki, zakres obowiązków– k. 63, 80, 95-96 cz. B akt osobowych powódki, oświadczenie pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia, k. 118 cz. B akt osobowych powódki; karta pracy, k. 123-123b cz. B akt osobowych powódki; akta o sygn.(...)- wyrok SR z dnia 3 października 2016 r. wraz z uzasadnieniem, k. 216-233)

Z dniem 1 lipca 2011r. nastąpiło przejście (...) w S. na (...) ((...)). Przyczyną tego przejścia było przejęcie przez (...) zadań i mienia ww., zgodnie z tym co stanowił pkt 5 wydanej decyzji nr (...) Ministra Obrony Narodowej z dnia 27 października 2010r.. Z mocy prawa nowym pracodawcą powódki stał się pozwany (...) sp. z o.o..

(**dowód:** pismo z dnia 29 listopada 2010r. – k. 107 cz. B akt osobowych powódki, pismo z dnia 12 lipca 2011r. – k. 113 cz. B akt osobowych powódki)

W styczniu 2013 r. A. W. udała się do biura gastronomii, aby domówić jadłospis grupy dzieci, podczas obozu sportowego. Powódka przekazała informację przełożonej, że wykonała polecenie i na obiad sportowcy otrzymają c.. A. W. zakwestionowała poprawność podania ww. napoi i zaleciła natychmiastowe zdjęcie ze stołów c.. Działający ówczesny system (...) pozwalał na dokonywanie korekt wydruków z systemu wstecz, co było powszechną praktyką u pozwanego. Na skutek powyższego, powódka dokonała korekty jadłospisów całodziennych dla grupy sportowców.

W dniu 27 marca 2013r. w budynku (...) odbywało się szkolenie. Powódka nie zapewniła dla grupy szkoleniowej serwisu kawowego w wyznaczonej wcześniej przez organizatora przerwie. A. W. próbowała wyjaśnić z powódką powyższe, jednakże powódka nie przedstawia ani wyjaśnień, ani planu naprawczego na przyszłość.

Przełożona powódki A. W. była odpowiedzialna za minimalizowanie kosztów podległego działu. Powódka nie uzgadniała zakupów z przełożoną, a druki zapotrzebowania przedkładała dyrektorowi po faktycznie wykonanych zakupach. Powódka robiła zakupy w zakresie przewyższającym zapotrzebowanie, w tym w szczególności środków czystości oraz materiałów dekoracyjnych i jednorazowego użytku.

W następstwie powyższego w dniu 15 maja 2013r. przeprowadzono rozmowę z powódką D. B. dotyczącą organizacji i zaangażowania w wykonywanie czynności służbowych wynikających z zakresu obowiązków oraz podległości. Poinformowano powódkę m. in., iż nie wykonuje zleconych zadań w terminie, nie wprowadza zmian w menu i nie dostosowuje go do specyfiki konsumenta (np. podawanie c.dzieciom podczas obozu sportowego), a także niewłaściwie i samowolnie dokonuje zakupów na potrzeby pionu gastronomicznego niezgodnie z procedurami spółki.

W dniu 5 grudnia 2013 r. zaplanowany był przyjazd grupy zorganizowanej (...), która pobyt zaczynała od uroczystej kolacji wstępnie zaplanowanej na godz. 18.00. Powódka była wyznaczona do pełnienia nadzoru na tym bankietem. Na ten dzień nie było zaplanowanego serwisu kawowego dla uczestników.

A. W. tego dnia kontaktowała się z powódką w celu przekazania końcowych ustaleń otrzymanych od organizatora grupy. Impreza miała odbyć się w budynku I. i powszechnym było, że stoły muszą być połączone tak, aby grupa miała możliwość integracji, tj. zostać przeniesione i połączone. A. W. kiedy dojechała do budynku I. udała się na salę w celu sprawdzenia przygotowania bankietu, stoły nie były przestawione i poleciła powódce, aby ta je przestawiła odpowiednio do zaplanowanego bankietu.

Na potrzeby tego samego bankietu, powódka została poinformowana o potrzebie przygotowania porcji wegetariańskiej. Powódka była odpowiedzialna za przygotowanie menu. Szef kuchni nie mógł samowolnie decydować o menu i ostatecznie klient nie otrzymał zamówionego dania.

Po stwierdzeniu braku w zamówieniu na ww. imprezę przez przełożoną, powódka została wysłana po wino. Klucze do magazynu z alkoholem posiadała powódka i tylko w wyjątkowych sytuacjach przekazywała je M. C..

W dniu 9 grudnia 2013 r. powódka wystąpiła do Przewodniczącego Związków zawodowych (...)M. C.. W piśmie tym powódka zwróciła się o wsparcie i pomoc, w związku z tym, że jest przez A. W. mobbingowana, niesłusznie oskarżana o rzeczy, których nie zrobiła, a przełożoną dopuszcza się podważania jej autorytetu w oczach podległych jej pracowników oraz nie informuje jej o istotnych zadaniach do wykonania, obniżając tym samym ocenę jej przydatności zawodowej. W tym samym dniu powódka została wezwana na rozmowę, podczas której M. C. przeprowadził wstępne mediacje ze stronami, prosząc o porozumienie.

W dniu 11 grudnia 2013 r. został powołany Zespół (...) w składzie: K. K. (Społeczny Inspektor Pracy), M. C. (przewodniczący Związków Zawodowych (...)), J. K. (przedstawiciel Związków Zawodowych). Powyższy skład zespołu został powołany przez dyrektora A. H. i miał stanowić stały skład zespołu.

Po przeanalizowaniu problemu zgłoszonego przez powódkę dotyczącego stosowania mobbingu przez A. W., zespół w składzie M. C. i K. K. stwierdził, iż sprawa nie ma znamion mobbingu, a jest związana jedynie z różnicą zdań spowodowaną ze zmianami organizacyjnymi ośrodka.

Powódka pismem z dnia 28 kwietnia 2014 r. wystąpiła o zezwolenie na pozostawanie w pracy po godzinach pracy lub o przyście do pracy w dni wolne w związku z wprowadzaniem receptur do nowego programu.

W rozmowie przeprowadzonej w dniu 5 maja 2014 r. dyrektor zobowiązał powódkę do właściwego wykonywania swoich obowiązków służbowych w godzinach pracy. Jednocześnie pismem z dnia 5 maja 2014 r. kierownik A. W. poinformowała powódkę, że nie wyraża zgody na przebywanie w pracy poza jej godzinami w celu wprowadzenia receptur do nowego systemu. Z analizy wynika, iż średni czas wprowadzenia receptury wynosi około 4 minuty i przy dobrej organizacji pracy przez półtora miesiąca można wykonać powyższe zadanie w normatywnym czasie pracy.

Powódka otrzymała zgodę na przyjscie do pracy w sobotę 12 kwietnia 2014 r. w celu wprowadzenia receptur i w ciągu 10 godzin pracy wprowadziła do sytemu 16 receptur.

Powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby w okresie od 28 października 2014 r. do dnia 24 kwietnia 2015 r.

W dniu 27 kwietnia 2015 r. powódka zgłosiła gotowość do podjęcia pracy i przekazała dyrektorowi zaświadczenie lekarskie o skończonym leczeniu od lekarza prowadzącego leczenie. Podczas rozmowy dyrektor poinformował D. B., że po długotrwałym zwolnieniu lekarskim chcąc wrócić do pracy, niezbędne jest zaświadczenie od lekarza medycyny pracy. Jednocześnie dyrektor przekazał powódce, iż w związku z brakiem możliwości wykonania w dniu 27 kwietnia 2015 r. kontrolnych badań lekarskich zwalnia powódkę z obowiązku świadczenia pracy do dnia uzyskania ww. zaświadczenia. Po zakończeniu rozmowy powódka wychodząc zostawiła zaświadczenie lekarskie na stole. Dyrektor przechował przedmiotowe zaświadczenie do dnia przystąpienia przez powódkę do pracy.

W skierowaniu z dnia 24 kwietnia 2015 r. wpisano „praca na stanowisku wymaga dużej odpowiedzialności, związanej z ok. 150-250 osób, sprawowania czynności planujących, kontrolnych i nadzorczych (...) Ponosi odpowiedzialność za plan żywienia (...) S.”. Natomiast w skierowaniu z dnia 6 maja 2015 r. (badanie okresowe) wskazano stanowisko technolog żywienia (kelner) z opisem praca przy monitorze powyżej 4 h dziennie.

Jednocześnie w związku z powrotem do pracy powódki po przebytych zwolnieniu lekarskim, dyrektor pozwanej zaproponował powódce wykorzystanie urlopu wypoczynkowego po sezonie, podając za przyczynę małą liczbę przybywających gości. Powódka odmówiła, żądając urlopu w sezonie, co było trudne dla firmy, bowiem zaczynał się w czerwcu już sezon. Ostatecznie powódka mimo to otrzymała urlop w wnioskowanym przez nią okresie.

W dniu 29 kwietnia 2015 r. powódka dostarczyła zaświadczenie od lekarza medycyny pracy i przystąpiła do pracy.

Z dniem 29 kwietnia 2015r. powódka otrzymała polecenie czasowego wykonywania pracy innej niż określona w umowie o pracę, na stanowisko kelnerki w okresie od dnia 30 kwietnia 2015r. do dnia 30 lipca 2015r. , została jednocześnie zapoznana z kartą pracy i ogólnym oraz szczególnym zakresem obowiązków. D. B. do ww. sytuacji podchodziła z zadowoleniem stwierdzając, że w zaistniałej sytuacji będzie miała mniej obowiązków służbowych za to samo wynagrodzenie.

D. B. samodzielnie wybrała sobie, spośród dostępnej, odzież roboczą. Pozwany dokonywał zakupu odzieży roboczej w drodze przetargów publicznych dla spółki.

Na stanowisku kelnerki powódka miała otrzymać również buty. A. W. wyraziła zgodę na samodzielny zakup przez powódkę obuwia roboczego, ponieważ powódka miała problem z doбором odpowiednich. J. G. odpowiedzialny w ośrodku za BHP wskazał ogólne wymogi jakie musi spełniać obuwie. Wskazano, że buty muszą być bezpieczne, z naturalnej skóry, podeszwa antypoślizgowa z podnoskiem (zabezpieczającym stopę przed uszkodzeniem w przypadku poślizgnięcia się i upadku wazy z zupą lub innego przedmiotu na stopę). Dokonano wydruku przykładowych butów, które posiadają ww. cechy. Jednocześnie nie określono konieczności zakupu butów przedstawionych na wydruku.

Przed podjęciem czynności na stanowisku kelnerki powódka była także zobowiązana do ukończenia niezbędnego szkolenia stanowiskowego.

U pozwanego funkcjonuje zasada, że wszyscy pracownicy funkcyjni mający podwładnych dostarczają do A. W. grafiki i informują ją o zmianach celem racjonalizacji w zatrudnieniu i planowaniu czasu pracy.

(**dowód:** wzór obuwia, k. 15; notatka służbowa z dnia 15 maja 2013 r., k. 125 cz. B akt osobowych powódki; jadłospisy całodziennie, k. 26-37; menu dla grupy (...), k. 87-89; zarządzenie dyrektora, k. 90; stanowisko powołanego zespołu, k. 91; wyjaśnienie sytuacji zaistniałej w dniu 27 marca 2013 r., k. 92-93 dokumenty dotyczące pracy w czasie ponadnormatywnym, k. 94-103; zarządzenie dotyczące przeciwdziałania mobbingowi, k. 109-110; polecenie czasowego wykonania pracy z dnia 29 kwietnia 2015r. brak numeracji, cz. B akt osobowych powódki; karta pracy, ogólny i szczegółowy zakres obowiązków brak numeracji, cz. B akt osobowych powódki; stanowiska dot. przeniesienia

powódki na stanowisko kelnerki, k. 113-116; informacja J. G., k. 117-119; rozmowa z nagraniem na temat zakupu butów wraz z płytą, k. 167-169, skierowania na badania, k. 180-181; regulamin pracy i wynagradzania wraz z załącznikami i aneksami, k. 243-259; regulamin udzielania zamówień publicznych wraz z załącznikami, k. 260-282; zeznania powódki, k. 137-140 (nagranie czas: 00:03:12-00:47:08), k. 344-347 (nagranie czas: 00:21:01-01:30:50); zeznania świadka A. W., k. 200-204 (nagranie czas: 00:03:50-01:50:45), uzupełniająco k. 321-322 (nagranie czas: 01:52:00-02:27:57); zeznania świadka A. H., k. 205-207 (nagranie czas: 01:50:46-03:28:03); zeznania świadka K. K., k. 208-209 (nagranie czas: 03:31:53-03:50:51); zeznania świadka M. C., k. 209-211 (nagranie czas: 03:50:51-04:36:38); zeznania świadka J. G., k. 292-294 (nagranie czas: 00:02:28-00:41:55); zeznania świadka J. K., k. 294-297 (nagranie czas: 00:42:12-01:22:32); zeznania świadka M. K. (1), k. 297 (nagranie czas: 01:22:33-01:35:12); zeznania świadka M. K. (2), k. 298 (nagranie czas: 01:35:35-01:42:20); zeznania świadka S. B., k. 298-299 (nagranie czas: 01:44:26-01:52:44); zeznania świadka M. S., k. 301-302 (nagranie czas: 00:01:17-00:07:06); zeznania świadka B. B., k. 302-303 (nagranie czas: 00:08:33-00:17:08); zeznania M. T., k. 303-304 (nagranie czas: 00:17:35-00:24:23); zeznania świadka J. W., k. 304-305 (nagranie czas: 00:25:51-00:36:18); zeznania świadka A. M., k. 305-306 (nagranie czas: 00:36:22-00:55:44); zeznania świadka A. R., k. 306-307 (nagranie czas: 00:57:29-01:03:09); zeznania świadka J. B., k. 317-318v (nagranie czas: 00:02:53-00:45:34); zeznania świadka K. P., k. 318v-319v (nagranie czas: 00:46:19-01:05:39); zeznania świadka H. B., k. 319v-320v (nagranie czas: 01:06:55-01:49:04); zeznania świadka B. K., k. 342-343 (nagranie czas: 00:01:57-00:18:39)

Powódce zostały wypłacone nagrody uznaniowe w następujących kwotach:

- 550 zł brutto – wypłacono w 2013r.,
- 900 zł brutto – wypłacono w 2014 r.,
- 1100 zł brutto – wypłacono w 2015 r.,
- 400 zł brutto – wypłacono w 2016 r..

(**dowód:** oświadczenie, k. 120)

Pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego 3 miesiące, który upłynął z dniem 31 października 2015 r. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja etatu technologa żywienia w związku z restrukturyzacją spółki. Faktycznie obowiązki wcześniej wykonywane przez powódkę zostały już rozdzielone na trzech pracowników pozwanej w grudniu 2014 r.

(**dowód:** rozwiązanie umowy o pracę, brak numeracji akta osobowe powódki cz. C, uzasadnienie do wyroku SR akta sprawy (...))

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2900 zł.

(**dowód:** zaświadczenie, k. 46)

Państwo Inspekcja Pracy poinformowała, że w dniu 22 grudnia 2015 r. zakończyła kontrolę w firmie (...) sp. z o.o Oddział (...) w S.. Ustalono, że pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia wraz z należnym dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy, w miesiącu w którym nadgodziny wystąpiły. Za pracę w godzinach nadliczbowych, wynikających z przekroczenia dobowej lub przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy pracownikom spółki udzielany jest czas wolny. Pismem z dnia 24 sierpnia 2015 r. pracodawca poinformował powódkę, że w miesiącach maj-lipiec 2015 r. przepracowała 17 godzin nadliczbowych (14 godzin w maju, 2 godziny w czerwcu i 1 godzinę w lipcu), za co udzielono powódce czasu wolnego w wymiarze 32 godzin w dniach 18 września-23 września 2015 r., na co wyraziła powódka zgodę.

(**dowód:** pismo PIP, k. 166-166v)

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń w wyroku z dnia 3 października 2016r. w sprawie o sygn. akt (...) zasądził od pozwanego (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powódki D. B. kwotę 8.700 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, odpowiadające wynagrodzeniu powódki za trzy miesiące (punkt I wyroku). W ocenie Sądu dowody zgromadzone w sprawie wskazały, iż pozwany nie dopełnił warunków formalnych wypowiedzenia w zakresie właściwego wskazania przyczyny wypowiedzenia. Z uwagi na fakt naruszenia przez pozwanego art. 30 § 4 k.p. i 45 § 1 k.p., powódce przyznano odszkodowanie za niezgodne z powyższymi przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 24 lutego 2017 r. oddalił apelację pozwanego. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy wydał trafne orzeczenie znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym oraz obowiązujących przepisach prawa.

(**dowód:** akta o sygn. (...)- wyrok SR z dnia 3 października 2016 r. wraz z wyrokiem uzupełniającym z dnia 30 listopada 2016 r. z uzasadnieniami, k. 216-233, k. 277-281; wyrok SO wraz z uzasadnieniem, k. 313-323v)

Sąd rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo D. B. oraz Stowarzyszenia (...) nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy ,których prawdziwości strony nie zakwestionowały .

Ponadto Sąd oparł się na zeznaniach świadków w osobach A. W., A. H., K. K., M. C., J. G., J. K., M. K. (1), M. K. (2), S. B., M. S., B.B., M. T., J. W., A. M., A. R., J. B., K. P., H. B., B. K. oraz przesłuchanej w charakterze strony powódki.

Ustalenia faktyczne co do przebiegu zatrudnienia powódki były dokonywane na podstawie jej akt osobowych . Okoliczności w nich potwierdzone nie były sporne między stronami .

Na rozprawie w dniu 17 lipca 2018 r. Sąd postanowił oddalić wnioski dowodowe o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego psychiatry i psychologa, bowiem materiał zgromadzony w niniejszym postępowaniu dostatecznie pozwolił na wyjaśnienie wszystkich okoliczności objętych sporem, a dopuszczenie powyższego dążyłoby jedynie do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania. (k. 344)

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka A. W., bowiem były one logiczne, spójne i konsekwentne. Świadek w szczególności wskazała, że pierwszym problemem dla niej było to, że powódka nie przygotowała propozycji menu, a powinno tak być. Następnie podała, że powódka została przeniesiona na stanowisko kelnerki, ponieważ chcieli pewne stanowiska łączyć. Co do ubioru roboczego świadek wskazała, że powódka sama wybrała swoje ubranie i potwierdziła, że powódce nie wydano żadnych spodni. Na stanowisku kelnerki powódka miała otrzymać buty i świadek zaproponowała powódce, aby sama sobie takie buty kupiła, ponieważ miała problem z doborem odpowiednich. Dodatkowo świadek wskazała, że zależało jej, aby organizowany bankiet dobrze wypadł. W momencie kiedy przyjechała do ośrodka, poprosiła powódkę, żeby stoliki przestawić, ponieważ nie ma gdzie tańczyć. Co do kwestii wina to świadek podała, że możliwe, że poprosiła powódkę po zakończeniu pracy żeby je przyniosła, ale nie pamięta. Podkreśliła jednocześnie, że powódka była odpowiedzialna materialnie za magazyn alkoholu, brała go i zanosila do jadalni. Od samego początku było wiadomo, że organizowana impreza to bankiet. Dodatkowo świadek potwierdziła, że danie wegetariańskie nie zostało przygotowane, a powódka miała tego dopilnować. Wskazała także, że dowiedziała się, że dzieci – grupa sportowców ma otrzymać do obiadu c. i spytała się powódki dlaczego chciała im ja dać. Potwierdziła również, iż powódka była odpowiedzialna za zakupy żywności. Powódka poszła do dyrektora pomijając jej osobę, który wypisał jej zapotrzebowanie. Wskazała, że okazało się, że rzeczy z listy były na magazynie i nie było potrzeby ich zakupu. Powódka powiedziała świadkowi, że te rzeczy miały być na zapas.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka A. H., które pokrywają się z tym co zeznała świadek A. W.. Potwierdził, że odbyli z powódką rozmowę dotyczącą grupy sportowców, a mianowicie zaserwowania im c. oraz zmiany systemu

komputerowego. Powódka miała wprowadzić do systemu wszystkie receptury, aby wszystko współgrało. Podał również, że wymagał od powódki, aby przyniosła zaświadczenie dotyczące jej zdolności do pracy od lekarza medycyny pracy. W kwestii dotyczącej ubrania roboczego świadek wskazał, że sami organizowali przetarg. W szczególności świadek wskazał, że nikt powódki nie nękał, ani nie ubliżał. Potwierdził także, że powódka przychodził do niego w celu zrobienia zakupów na zapas.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadka K. K., która nie zauważyła, aby powódka była mobbingowana. Podała, że po przyjściu do pracy przełożonej atmosfera w pracy się nie zmieniła. Zaczęli stawiać na jakość obsługi gości. Świadek była obecna przy przekazaniu odzieży roboczej i wskazała, że powódka wybrała sobie sama odzież, która jej pasuje. Wskazała, że jest członkiem zespołu antymobbingowego i nie zauważyła zachowań o znamionach mobbingu po żadnej ze stron.

Zeznania świadka M. C. Sąd uznał za wiarygodne, logiczne, a nadto spójne z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Wskazał, że jako szef kuchni odpowiadał za powierzone mu prace. Świadek nie jest w stanie dokładnie określić jak w tym przypadku wyglądała hierarchia i nie pamięta jak to dokładnie było. Niemniej podał, iż do obowiązków powódki należało przygotowanie menu i jeżeli w menu byłoby napisane, żeby przygotować danie wegetariańskie, to by je przygotował. Nigdy nie słyszał, aby przełożona krzyczała na powódkę. Świadek pamięta, że powódka wyrażała zadowolenie ze zmiany stanowiska. W kwestii alkoholu świadek podał, iż starano się, aby to powódka przynosiła alkohol z magazynu i tylko w wyjątkowych sytuacjach powódka przekazywała mu klucze. Pamięta, że powódka dostała jeden dzień wolny na zakup obuwia.

Zeznania J. G. Sąd również uznał za wiarygodne. Świadek potwierdził, że został poproszony o wskazanie rodzaju butów dla powódki na stanowisku kelnera. Wskazał jedynie powódce cechy jakie obuwiu powinno posiadać i nie kazał jej zakupywać takich butów jak we wskazanym wzorze i o ile pamięta takie buty nie zostały zakupione. Świadek nie miał żadnej wiedzy na temat tego, aby powódka była źle traktowana przez dyrektora i nigdy nie słyszał, aby krzyczała na powódkę. Podał, że dyrektor zawsze stara się rozmawiać i nigdy nie miał z nią problemów we współpracy. Pamięta, że powódka nie mogła dostać butów i był zdziwiony czemu ich nie kupiła, skoro dostała samochód i kierowcę. Obuwie, które powódka ostatecznie zakupiła nie spełniało kryteriów. Dodatkowo wskazał, iż nie zauważył, aby powódka jakoś inaczej była ubrana, kiedy wróciła ze zwolnienia lekarskiego i została kelnerką.

Świadek J. K. podała, że nie zauważyła żadnych zachowań między dyrektorem a powódką, które można by uznać za niewłaściwe. Pamięta, że w dniu, w którym odbywało się szkolenie pracowała do 11.00, a powódka uzupełnienie miała zrobić o godz. 12.00. Ustaliła z powódką, że przygotowuje jej talerzyki. Po zakończeniu pracy świadka, powódka zadzwoniła do niej z zapytaniem gdzie są kanapki. Wskazała, że wytłumaczyła jej, że są na zapleczu budynku, czyli tam gdzie powinny być. Podała, że następnego dnia jak przyszła do pracy, powódka powiedziała, że nie było to zrobione na czas i będzie z tego sporządzona notatka służbowa. Świadek wskazała, że jeśli chodzi o strój to nie ma ścisłych reguł, dostają ubiór, tj. spodnie, spódnice, kamizelki, bluzki (które nie są w tym samym kolorze, są to kolory jakie zakupyją przełożeni). Nie pamięta, aby powódka wyróżniała się kolorem bluzki. Słyszała o konflikcie powódki z A. W.. Nie pamięta dokładnie o co chodziło w tym konflikcie, ale było pismo do komisji mobbingowej, aby zajęła się sprawą. Wskazała, że jej współpraca z powódką nigdy nie układała się dobrze. Największe problemy były z godzinami pracy i grafikami.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadka M. K. (1) oraz M. K. (2), które zgodnie podały, że nie zauważyły jakichś niewłaściwych sytuacji w stosunku do powódki. Nie słyszały również, aby dyrektor miała jakieś zastrzeżenia do powódki, czy też krzyczała na nią.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka S. B., który także nie zauważył, aby dyrektor nadmiernie dyscyplinowała powódkę i miałyby być dla niej ośmieszający.

Zeznania świadka M. S. w ocenie Sądu zasługują na przyznanie im waloru wiarygodności. Podał, iż nie zauważył żadnych niewłaściwych zachowań dyrektora wobec powódki. Potwierdził, że powódka była odpowiedzialna za magazyn

z alkoholem i miała do niego dostęp oraz z tego co wie szef kuchni. Nie słyszał, aby dyrektor krzyczała na powódkę, ani na jakiś innych pracowników.

Świadek B. B. (1) wskazała, że z tego co słyszała powódka była zadowolona, że pracuje jako kelnerka i nie widziała takich zachowań, aby dyrektor krzyczała na powódkę. Potwierdziła, że klucz do magazynu z alkoholem miała powódka i szef kuchni. Wskazała również, że kiedy powódka pracowała w biurze kelnerzy mieli czasem zastrzeżenia do tego w jaki sposób powódka ustawiała grafiki, niektóre były po 14-15 godzin dziennie.

Podobnie świadek M. T. oraz J. W. wskazali, że nigdy nie byli świadkami takiej sytuacji, aby dyrektor źle się odnosiła do powódki.

Za w pełni wiarygodne Sąd uznał zeznania świadka A. M. potwierdził, że nie było żadnych sugestii ze strony dyrektora aby ustalił, czy można wydać powódce zaświadczenie o zdolności do pracy, ponieważ ma ona styczność z drukami ścisłego zarachowania. Wskazał, że to on mógł zapytać o dostęp do pieniędzy, ponieważ w przypadku gdyby dopuścił powódkę do pracy, to on by ponosił za to odpowiedzialność.

Zeznania świadka A. R. Sąd uwzględnił w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego w sprawie w szczególności w zakresie w jakim wskazała, że jej relacje z dyrektorem, jak i powódką układały się dobrze. Osoba ta nie wiedziała nic na temat tego, aby inni pracownicy skarżyli się na dyrektora czy powódkę. Świadek także wbrew twierdzeniom strony wnoszącej pozew podnoszonym podczas trwania całego procesu nie potwierdziła, że przyczyną jej odejścia z pracy była pani Z. –W.. Wskazała, że sama zgłosiła swoją kandydaturę do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych które miały miejsce u pozwanego, było to jej na rękę ponieważ chciała wyjechać na jakiś czas z T..

Co do zeznań świadka J. B. Sąd podszedł do nich z dużą dozą ostrożności i uwzględnił je w zakresie w jakim są spójne z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Wiedzę na temat tego co się działo w pracy świadek posiadał z relacji uzyskanych od powódki, z jej zachowania i jak opisywała wszystko. Wskazał, że w miejscu pracy osobiście nie widział żadnych sytuacji mobbingowych. Wskazał, że dla niego było męczące, że żona ciągle w domu mówiła o pracy i o problemach, dlatego postanowił coś z tym zrobić, dlatego napisał do stowarzyszenia antymobbingowego.

Zeznania K. P. również Sąd uznał za wiarygodne, Świadek nie zauważył jakichś niewłaściwych relacji pomiędzy powódką, a dyrektorem. Wskazał, że powódka musiała opracowywać menu na bankiet. Jeżeli chodzi o propozycję menu było to na zasadzie współpracy powódki z szefem kuchni. Podał, że nie było problemu z takim skonsultowaniem dania, aby nie wpłynęło na cenę bankietu. Wskazał również, że powódka nie odróżniała się od reszty personelu pod względem ubioru. Potwierdził, że do magazynu z alkoholem dostęp miał szef kuchni i powódka.

Świadek H. B. wskazała, że pani Z.- W. jej nie dogryzała dlatego, że ma kontakt z powódką i nie miała zastrzeżeń do jej relacji z nią. Materiał dowodowy w sprawie nie potwierdził twierdzeń świadka, a w szczególności zeznania pozostałych świadków przesłuchanych w toku niniejszego postępowania, jakoby pracownicy narzekali na dyrektora, na traktowanie, na zachowanie, nierówne traktowanie pracownika jeśli chodzi o wysokość premii czy nagród.

B. K. również nie zauważyła, aby dyrektor gorzej odnosiła się do powódki, czy też krzyczała na jakiegoś pracownika. Słyszała o sytuacjach konfliktowych powódki z innymi pracownikami odnośnie grafików, ale dokładnie nie potrafi powiedzieć o co chodziło.

W ocenie Sądu zeznania powódki D. B. zasługiwały na uwzględnienie jedynie w części, a mianowicie w zakresie w jakim znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym sprawy, w szczególności w zeznaniach świadków, jak również złożonych do akt dokumentach. W ocenie Sądu zasadniczo zeznania powódki nacechowane były subiektywną oceną własnych kompetencji i wykonywanych obowiązków służbowych, która nie do końca pokrywała się z pozostałymi dowodami w sprawie, a w szczególności z tym co zeznaniami zgłosił świadek.

D. B. oraz Stowarzyszenie (...) niniejszym pozewem domagali się zasądzenia na jej rzecz zadośćuczynienia z tytułu mobbingu .

Z legalnej definicji zawartej w art. 94³ § 2 k.p. wynika, że mobbing to zachowania:

- dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
- polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika,
- wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika,
- powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie.

Jak wynika z powyższego 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) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu.

Wyżej przywołane kryteria w oparciu o które dokonuje się oceny określonych zachowań pod kątem wystąpienia mobbingu wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

W powyższym kontekście podkreślić należy, że działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszania i beznadziejności sytuacji. Z prawnego punktu widzenia udowodnienie zdarzenia, stanowiącego początek mobbingu pozostaje irrelevantne dla możliwości przypisania pracodawcy odpowiedzialności za mobbing. Istotne jest bowiem nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94³ § 2 k.p. Wystarczy zatem ustalenie, że proces trwał przez określony czas oraz, że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing. Z brzmienia przepisu art. 94³ k.p. wprost wynika, że o mobbingu można mówić, wtedy gdy w pierwszej kolejności następuje uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, a dopiero działania o takim charakterze rodzą skutki w postaci: po pierwsze - zaniżonej samooceny przydatności zawodowej, po drugie - poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania go bądź po trzecie - wyeliminowania z zespołu pracowników (W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 9, Warszawa 2013).

Definicja Kodeksu pracy wskazuje, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą relewantną mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. Przyjmuje się (szczególnie w pracach psychologicznych), iż długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy obejmuje okres, co najmniej 6 miesięcy. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjęto jednak, że czas trwania terroru psychicznego musi być oceniany indywidualnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 58).

W judykaturze zwrócono także uwagę, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 114), a badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581).

Podkreślić przy tym należy ,że nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą.(vide wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r II PK 166/14)

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy nie pozwolił na ustalenie ,że wobec D. B. był stosowany mobbing.

Powódka do akt sprawy złożyła dokument który nazwała kalendarium zdarzeń w którym odnotowywała na bieżąco wszystko to, co w jej opinii świadczyło o niewłaściwym stosunku jej przełożonej do niej jako pracownika.

Pierwszym z nich było zdarzenie które miało miejsce w dniu 15 maja 2013 r kiedy to wręczono powódce notatkę służbową w której pojawiła się informacja ,że podała dzieciom z grupy sportowej(...). Postępowanie dowodowe wykazało, że do podania tego napoju ostatecznie nie doszło na skutek działań pani Z.- W. która temu zapobiegła w związku z czym sporządzona notatka nie była rzetelna . Niemniej wskazać należy ,że powódka planowała podanie tego napoju a to nie było właściwe z uwagi na to ,że miały go spożyć dzieci. W związku z czym zwrócenie uwagi powódce było zasadne. Fakt ,że z dołączonych do akt przez D. B. jadłospisów nie wynika aby miał być podany ten napój nie dowodzi, że powódka takiego zamiaru nie miała bowiem w tamtym czasie możliwa była modyfikacja jadłospisów w systemie. Fakt ten został dodatkowo potwierdzony przez A. W. oraz ówczesnego dyrektora A. H..

Powódka wskazała również ,że zarzucono jej robienie zakupów na zapas. D. B. wskazała ,że wszystkie tego typu decyzje wymagały akceptacji dyrektora . Fakt, że w taki sposób były robione zakupy potwierdził zarówno ówczesny dyrektor A. H. oraz A. W. , która zeznała ,że powódka z pominięciem jej osoby poszła do dyrektora który zaakceptował jej propozycje po czym po sprawdzeniu stanu magazynu okazało się , że rzeczy z listy w nim się jeszcze znajdowały a powódka przyznała ,że te zakupy były na zapas. Podkreślić przy tym wymaga ,że wobec powódki nie wyciągnięto żadnych konsekwencji w związku z opisanymi przez nią zdarzeniami.

Kolejna opisana przez powódkę sytuacja miała związek z niepoinformowaniem jej o konieczności przygotowania serwisu kawowego, przy czym zdarzenie to miało miejsce ponad 7 miesięcy później bo w dniu 5 grudnia 2013 r. Bezpośrednia przełożona powódki zaprzeczyła aby w ogóle w tym dniu był przewidziany dla grupy(...) serwis kawowy. Niemniej nawet gdyby w istocie było tak jak twierdzi A. B. to fakt ,że przełożona zapominała jej o tym powiedzieć (taka sytuacja miała miejsce pierwszy raz) nie może świadczyć jak chciałaby to widzieć powódka o zamierzonym i niesprawiedliwym jej traktowaniu ukierunkowanym na wykazanie, że jest osobą niekompetentną i niestarannie wykonującą powierzone zadania .

Powódka wskazywała ,że w tym samym dniu nakazano jej zmianę ustawienia stołów na bankiet dla grupy (...) . Zeznała ,że około godz. 18 .00 przysła jej przełożona i nakazała wyniesienie stołów z pomieszczenia , co zostało uczynione . Dodatkowo wskazywała ,że nie została przygotowana porcja wegetariańska dla jednego z gości podniosła ,że przekazała szefowi kuchni informację o tym że taki posiłek ma zostać przygotowany ale on o tym zapomniał . Ponadto nakazano jej również przynieść wino o godz. 19.00 kiedy miała kończyć pracę. Również i w tym wypadku została sporządzona notatka służbowa . W ocenie Sądu także i te opisanie przez powódkę sytuacje nie mogą być uznane za spełniające przesłanki do uznania ich za działania mobbingowe. Wskazać bowiem należy ,że jak sama powódka przyznała to do jej obowiązków należało przynoszenie wina . Tylko ona i szef kuchni mieli klucze do magazynku w związku z czym zrozumiałym wydaje się wydanie to właśnie jej takiego polecenia w sytuacji gdy trwał jeszcze bankiet(miał się zacząć o 18.30 a polecenie zostało wydane o godz. 19.00) a więc z duża dozą prawdopodobieństwa należało przyjąć ,że szef w kuchni był w tym czasie zajęty wydawaniem posiłków . Dalej jeżeli chodzi o konieczność przestawienia stołów to powódka zeznała ,że według niej A. W. wcześniej wiedziała o tej zmianie. Te zaś twierdzenie nie zostało poparte żadnymi wiarygodnymi dowodami . Co do zaś porcji wegetariańskiej

to powódka początkowo twierdziła, że przekazała szefowi kuchni informację o konieczności przygotowania takiego dania następnie twierdziła, że dostała do przełożonej przygotowała propozycję bez porcji wegetariańskiej. Zaznaczyć jednakże należy, że to powódka była odpowiedzialna za przygotowanie menu oraz kalkulację potraw. Także i w tym wypadku zwrócenie jej uwagi na niewłaściwe wykonanie obowiązków służbowych, w ocenie Sądu, należało uznać za zasadne i mieszczące się w granicach podporządkowania pracowniczego.

Kolejny odbierany przez powódkę jako przejaw mobbingu stosowanego wobec niej to brak zgody na pozostawanie w pracy w nadgodzinach z uwagi na zbyt dużą ilość obowiązków. Miało to miejsce w dniu 28 kwietnia 2014 r. Konieczność pracy w nadgodzinach wynika z nadzwyczajnych okoliczności, taka zaś sytuacją nie miała miejsca. Co więcej kiedy pozwolono powódce na przyjęcie od pracy w sobotę w celu wprowadzenia receptur przez ponad 10 godzin wprowadziła ich zaledwie 16 (k:98). Mimo, że zapewniała swoją przełożoną, że poszło jej dobrze. W czasie procesu twierdziła, że miała jakiś problem z komputerem ale ta okoliczność także nie znalazła potwierdzenia w materiale dowodowym bowiem z oświadczenia informatyka wynika, że nie było żadnych problemów uniemożliwiających jej pracę. (oświadczenie k: 99). Powódka zeznała, że nie informowała przełożonej o problemach z komputerem w tamtym czasie a A. W. oświadczyła, że D. B. zapewniła ją że nie miała żadnych problemów i że dużo w tym czasie zrobiła, co było niezgodne z prawdą.

Następnie powódka w okresie od 28 października 2014 r do dnia 24 kwietnia 2015 r przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Kolejna sytuacja która została opisana przez powódką miała miejsce w dniu 27 kwietnia 2015 r kiedy to przysłała do pracy z zaświadczeniem o ukończonym leczeniu. Powódka wskazywała na to, że zapytano ją czy bierze leki a także, że zabrano jej ten dokument oraz, że skierowano ją do lekarza zakładowego od którego dowiedziała się, że otrzymał on informację od dyrektora o tym, że pracuje na drukach ścisłego zarachowania oraz, że jest odpowiedzialna za środki pieniężne. Te twierdzenia zaś pozostają w sprzeczności ze zgromadzonym w aktach sprawy materiałem dowodowym. Po pierwsze zarówno A. W. jak i A. H. zaprzeczyli aby zabrali jej zaświadczenie od lekarza prowadzącego wskazywali jedynie, że to powódka ten dokument pozostawiła u nich, dalej lekarz również nie potwierdził aby od dyrektora pozyskał informację o tym, że powódka rzekomo pracowała na drukach ścisłego zarachowania. Także na skierowaniu do lekarza zakładowego nie znalazło się takie twierdzenie. Wizyta u lekarza miała miejsce w dniu 29 kwietnia 2014 r. i w tym dniu jak twierdzi powódka chciano wymusić na niej pójście na urlop wypoczynkowy od następnego dnia. Na co powódka nie wyraziła zgody. Wskazać należy, że praktyką hotelu jest, że pracownicy wykorzystują co do zasady urlopy poza sezonem ma to związek z obłożeniem hotelu gośćmi. Jest to wiedza powszechnie znana. Mając na uwadze to, że rozmowa z nią odbyła się w ostatnich dniach kwietnia wskazać należy, że pracodawca chciał aby i powódka poszła na urlop w okresie który jest dla niego bardziej korzystny a więc jeszcze przed szczytem sezonu. Powódka nie wyraziła zgody i ostatecznie wykorzystała go w terminie dla siebie dogodnym. Skierowano również ją do pracy na stanowisku kelnerki. Zaznaczyć należy, że decyzja ta była wynikiem tego, że praktycznie od grudnia 2014 r jej dotychczasowe obowiązki zostały rozdzielone między trzech innych pracowników tj. M. C., G. K. oraz pani B.. Faktycznie doszło do likwidacji etatu technologa żywienia w związku z restrukturyzacją spółki pozwanego. 30 lipca 2015 r wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę z tego powodu, które de facto sankcjonowało jedynie istniejący już od kilku miesięcy stan rzeczy. (uzasadnienie do wyroku SR w sprawie(...))

Kolejnymi przykładami niepożądanych, według strony wnoszącej pozew zachowań, było przeszkolenie jej z zakresu BHP które miało miejsce w dniu 30 kwietnia 2015 r oraz wyposażenie jej w strój do pracy w postaci koszuli w kolorze niebieskim z rękawem $\frac{3}{4}$ oraz nakazanie kupienia butów do pracy które były właściwe dla konserwatora a nie kelnerki. Także i w tym przypadku Sąd nie dopatrzył się żadnych działań które uzasadniałyby zasadność pozwu. Jeżeli chodzi o strój to sama powódka przyznaje, że kiedy wróciła do pracy to to w jaki sposób kelnerka była ubrana było dowolne (adnotacja 00:43:46 k: 335) W związku z czym trudno uznać, że taki strój miał powódkę poniżyć w jakikolwiek sposób. Także świadkowie zeznawali, że pozwana nie podchodzi rygorystycznie do tego w jaki sposób ubrane są kelnerki i nie wymaga jednakowych strojów dla wszystkich zatrudnionych na takich stanowiskach. Co do zaś obuwia które miało być dla konserwatora to wskazać należy, że powódka bardzo tendencyjnie zrelacjonowała rozmowę w tej sprawie którą odbyła ze specjalistą od BHP oraz przełożoną bowiem osoby te wyraźnie wskazały, że nie chodziło im o to aby

D. B. kupiła takie buty jak na zdjęciu ale żeby miały one pewne cechy zawarte w opisie który przy tej fotografii się znajdował. Potwierdza to także nagranie które powódka złożyła do akt sprawy. Ostatecznie powódka nie kupiła tych butów samodzielnie bowiem po dwóch tygodniach pracodawca zapewnił jej buty we własnym zakresie i nie były one butami odpowiednimi dla konserwatora .

D. B. wskazywała również na konieczność przygotowywania przez nią grafików z miesięcznym wyprzedzeniem oraz ,że w pewnym momencie musiała ich zmiany konsultować z A. W. . Także i to uznała za przejaw złośliwości ze strony przełożonej . Jednocześnie przyznała ,że zmiany nanoszone na wniosek pracowników mogły prowadzić do naruszenia przepisów o czasie pracy pracowników , zaznaczyła jednocześnie ,że oni się na to godzili . W ocenie Sądu przy takim podejściu powódki nie może dziwić to ,że jej przełożona chciała te zmiany weryfikować bowiem pracodawca odpowiada za przestrzeganie czasu pracy i w przypadku kontroli PIP poniósłby odpowiedzialność za tego typu naruszenie obowiązującego prawa .Ewentualna zaś zgoda pracowników nie miała by tutaj żadnego znaczenia . Podkreślić należy ,że sama powódka przyznała ,że nie wie czy inni również mieli obowiązek konsultowania grafików z przełożoną .

Reasumując w ocenie Sądu brak jest podstaw do uznania ,że wobec powódki był stosowany mobbing . Oznacza on bowiem działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Przepis ten odnosi się do uzewnętrzniionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi zatem na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (por. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9 - 10, poz. 114).

Jak wyżej wskazano, obiektywna ocena wyżej wyeksponowanych działań pozwanej nie daje żadnych podstaw do stwierdzenia, ażeby powódka poddawana był w ten sposób mobbingowi, a tym samym okoliczność, że z uwagi na swoją indywidualną wrażliwość postrzegała te zachowania, jako stresujące, co doprowadziło do określonych zaburzeń zdrowotnych, nie może doprowadzić do uznania, że mobbing miał rzeczywiście miejsce.

Podane przez powódkę okoliczności nie spełniały bowiem przesłanek do uznania ich za spełniające znamiona mobbingu . Opisane zdarzenia miały charakter pojedynczych przypadków które zwykle miały miejsce w odstępach kilkumiesięcznych . W takiej sytuacji nie można mówić ,że miały charakter uporczywy czy nękający . Wskazać należy , że nękanie, zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, do którego nawiązuje rozważany przepis, oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś. Uporczywość zaś oznacza trudny do usunięcia, utrzymujący się długo lub ciągle powtarzający się. Kalendarium zdarzeń na które powołuje się powódka odnosi się zaś do sytuacji , które nie powtarzały się nagminnie a ponadto dotyczyły wydawania jej poleceń dotyczących zwykłych obowiązków służbowych. Ocena ich jako mających doprowadzić do poniżenia powódki , ośmieszenia lub izolowania czy wręcz wyeliminowania z zespołu współpracowników w ocenie Sądu stanowi jedynie subiektywne odczucia D. B. , która nie lubiła swojej przełożonej , nie ceniła jej kwalifikacji co wprost wynika z kalendarium zdarzeń w których dosyć szeroko opisała również błędne w jej ocenie decyzje pani Z. -W. . Także zeznania wskazują na stosunek powódki do przełożonej która zaczynała pracę w hotelu jako recepcjonistka a ostatecznie została dyrektorem. W ocenie Sądu powódka jako wieloletni pracownik miała problem z zaakceptowaniem takiego awansu i tym samym z

podporządkowaniem się pracownikowi z dużo krótszym stażem, którego dodatkowo kwalifikacji i umiejętności nie ceniła.

Mając powyższe rozważania na uwadze Sąd na podstawie art. 94³§ 3 k.p.a. contario oddalił pozew o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu.

Powódka również w przypadku gdyby Sąd nie podzielił jej argumentacji odnośnie stosowania wobec niej mobbingu domagała się zasądzenia na jej rzecz zadośćuczynienia z tytułu naruszenia jej dóbr osobistych.

Art. 24 k.c. w § 1 stanowi, że ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie.

Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Dobra osobiste osoby zatrudnionej nie stanowią odrębnej kategorii prawnej, ale są uznawane za dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego. Kodeks pracy w art. 11 (1) nie definiuje w sposób szczególny dóbr osobistych pracownika ani też nie stanowi o ich odrębności, jednakże nakazuje ich ochronę. Definicje doktrynalne pojęcia "dobro osobiste" stworzone na użytek prawa cywilnego odnoszą się również do "dóbr osobistych osoby zatrudnionej" (por. szerzej H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Wolters Kluwer 2007). W myśl art. 11 (1)k.p., pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 k.c., jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr, do których należy między innymi cześć. W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że cześć człowieka przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (cześć zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (cześć wewnętrzna). Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (por. A. Szpunar: *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979, s. 104). Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej z czcią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem autorów, w świadomości pracownika wytwarzają się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki. I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą (por. J. A. Piszczek: *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 47- 48). Innymi słowy, pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. J. Jończyk: *Sprawy ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 135). W orzecznictwie przeważa przy tym pogląd, że przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, także takiego jakim jest godność człowieka, przyjmować należy koncepcję obiektywną naruszenia dobra osobistego, ustaloną w płaszczyźnie konkretnego stanu faktycznego, po przeanalizowaniu, czy dane zachowanie, biorąc pod uwagę przeciętne reakcje ludzkie, mogło obiektywnie stać się podstawą do negatywnych odczuć po stronie pokrzywdzonego. Nie można jednocześnie całkowicie wykluczyć subiektywnego odczucia osoby żądającej ochrony prawnej, zależy to jednak od istoty zdarzenia, na które powołuje się osoba uważająca, że jej dobra osobiste zostały naruszone (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 207/14, LEX nr 1794313).

Zdaniem Sądu podkreślić należy, że prawem dopuszczalne sposoby rozwiązywania stosunków pracy na ogół nie noszą cechy bezprawności ani zawinienia pracodawcy wymaganych do zasądzenia uzupełniających lub dalszych roszczeń

dochodzonych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, chyba że pracodawca działał ewidentnie bezprawnie oraz z zawinionym zamiarem i co najmniej przewidywalnością niekorzystnych skutków niezgodnego z prawem pozbawienia pracownika zatrudnienia o cechach "wilczego biletu" lub "infamii zawodowej", wskutek pozbawienia pracownika w istotnym stopniu możliwości zarobkowania w przyszłości. Prawem dopuszczalna możliwość rozwiązania stosunku pracy jest uprawnieniem pracodawcy i co do zasady nie ma podstaw prawnych, poza jego bezprawnym i zawinionym, tj. kwalifikowanym nadużyciem, do twierdzenia, że legalne sposoby rozwiązania stosunku pracy noszą cechę bezprawności (nielegalności) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2015 r., III PK 156/14, LEX nr 1814914).

Sąd Rejonowy podzielił również pogląd prawny wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 353/98, OSNP 1999/21/678, który wskazał, że domniemanie bezprawności działania wskazane w art. 24 § 1 k.c. wyłącza działanie w ramach porządku prawnego, jak i wykonywanie prawa podmiotowego. Problem wyłączenia odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych przez działanie w granicach obowiązującego porządku prawnego stanowił przedmiot wielu wypowiedzi w orzecznictwie sądowym. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 października 2003 r., I PK 414/02 (OSNP 2004 Nr 20, poz. 344) powołał bogate orzecznictwo w tym zakresie. W wyroku tym uznano, że czynności podejmowane w ramach postępowania dyscyplinarnego z reguły nie są bezprawne (art. 24 § 1 k.c.), chyba że dochodzi do wyraźnego i poważnego naruszenia przepisów dotyczących tego postępowania. W uzasadnieniu tej wykładni Sąd Najwyższy podniósł, że działanie w ramach porządku prawnego wyłącza bezprawność, ale pod pewnymi warunkami. W ogólności bezprawność oznacza bowiem zachowanie niezgodne (sprzeczne) z prawem. Jeżeli więc obowiązujące przepisy przewidują określone procedury (np. karne, dyscyplinarne), to działanie w ich ramach (często wkraczające w sferę prawnie chronionych dóbr osobistych) z reguły nie jest bezprawne. Jeżeli jednak w toku takich prawnie uregulowanych procedur dochodzi do wyraźnego, poważnego naruszenia przepisów, zwłaszcza w sposób powodujący wykroczenie poza cel i niezbędność postępowania, to nie jest wykluczone uznanie bezprawności takiego działania. Inaczej mówiąc, nie każde naruszenie przepisów regulujących przebieg określonych postępowań w ramach obowiązującego porządku prawnego oznacza bezprawność działania, ale też z tego, że wkroczenie w sferę prawnie chronionych dóbr osobistych nastąpiło w toku prawnie określonych procedur, nie wynika, iż zawsze wyłączona jest bezprawność. Podobnie w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 152/04 (OSNP 2005 Nr 17, poz. 266), Sąd Najwyższy przyjął, że wszczęcie, czy też kontynuowanie postępowania dyscyplinarnego wobec pracownika naukowego wyższej uczelni nie może samo przez się być uznane za naruszenie jego dóbr osobistych. Taką wykładnię w pełni podzielił skład Sąd Najwyższego orzekający w wyroku z dnia 19 lipca 2005 r. w sprawie II PK 393/04, OSNP 2006/11-12/176.

Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu, w przypadku odpowiedzialności deliktowej, opartej na art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., to na pracowniku ciąży wówczas obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody. Wyrok przywracający pracownika do pracy na poprzednich warunkach automatycznie nie oznacza istnienia winy po stronie pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 kwietnia 2016 r., I PK 104/15, LEX nr 2044464).

Pracownik musi udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a więc bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy, w tym w szczególności rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, LEX nr 529760).

Ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 października 2012 r., II PK 66/12, Legalis wskazał, że prócz bezprawności odpowiedzialność deliktowa wymaga też winy i tu ze względu na wyjątkowość tej odpowiedzialności przyjmuje się, że znaczenie ma dopiero kwalifikowany stopień winy (umyślnej lub w postaci rażącego niedbalstwa), jako że chodzi o celowe naruszenie prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r. I PK 135/2008 OSNP 2010/15-16 poz. 188 i z dnia 18 sierpnia 2010 r. II PK 28/2010 OSNP 2011/23-24 poz. 196). Jednak aby ustalić winę, nawet w mniejszym stopniu, to muszą być dowiedzione fakty, gdyż to według nich ustala się winę. Zawinienie na gruncie art. 415 k.c. nie jest tożsame z bezprawnością, zwłaszcza gdyby chodziło tylko o naruszenie przepisów o wypowiedzianiu

umów o pracę lub o zasadność wypowiedzenia, gdyż to stanowi domenę prawa pracy, którego naruszenie uzasadnia odpowiedzialność według zasad w nim określonych, a zatem bez podstaw do stosowania odpowiedzialności deliktowej.

Z kolei przepis art. 24 § 1 k.c. rozkłada ciężar dowodu w ten sposób, że na powódkę nakłada obowiązek udowodnienia, że pozwany naruszył jej dobra osobiste. Przepis formułuje również domniemanie prawne bezprawności naruszenia dóbr osobistych.

Na pozwanym z kolei zatem ciąży obowiązek udowodnienia, że jego działanie, naruszające dobra osobiste powoda, nie było bezprawne. Przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobra osobistego decydującego znaczenia nie ma subiektywne odczucie osoby, jej indywidualne wartości uczuć i stanu psychicznego, ale to, jaką reakcję wywołuje naruszenie w społeczeństwie. Należy więc przyjmować koncepcję obiektywną naruszenia dobra osobistego w kontekście całokształtu okoliczności sprawy. W judykaturze podkreśla się jednoznacznie, że kwestia zagrożenia lub naruszenia dóbr osobistych winna być ujmowana w płaszczyźnie faktycznej i prowadzić do ustalenia, czy dane zachowanie, biorąc pod uwagę przeciętne reakcje ludzkie, mogło obiektywnie stać się podstawą do negatywnych odczuć po stronie pokrzywdzonego. Abstrahuje się tym samym od subiektywnych odczuć osób nadwrażliwych oraz takich, które z różnych względów nie mają zdolności do reagowania emocjonalnego na określone zachowania innych podmiotów (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2000 r., IV CKN 1076/00 - niepubl.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997/6-7/93). Tak więc, w sprawie o ochronę dóbr osobistych sąd powinien w pierwszym rzędzie ustalić, czy do ich naruszenia doszło i dopiero w razie pozytywnej odpowiedzi na to pytanie oceniać, czy działanie pozwanego było bezprawne, mając przy tym na względzie, że powołany przepis posługuje się konstrukcją domniemanie bezprawności, a zatem ciężar dowodu obalenia tego domniemanie spoczywa na pozwanym (tak Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 30 lipca 2014 r., III APa 22/14, Biul.SAKa 2015/1/34).

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy nie pozwolił na ustalenie, że doszło do naruszenia dóbr osobistych powódki przez pozwanego. Co prawda powódka nie wskazała na czym miałyby ono polegać ale biorąc pod uwagę przykłady niewłaściwych zachowań pracodawcy wobec niej opisane a następnie doprecyzowane w trakcie składania zeznań przez D. B. nie sposób dopatrzeć się działań naruszających jej dobra osobiste. Nie można również stwierdzić, że działania pozwanego były bezprawne. Wskazane przez powódkę zdarzenia opisane w kalendarium dotyczyły poleceń wydawanych jej przez bezpośrednich przełożonych, które dotyczyły pracy i mieściły się w zakresie obowiązków powódki. Także sposób ich komunikowania nie naruszał obowiązujących norm. Żaden ze świadków nie potwierdził aby A. W. odnosiła się do swoich pracowników w sposób niewłaściwy. Nikt też również nie wskazywał aby takie niewłaściwe zachowania miały miejsce wobec D. B.. Pracodawca, w ocenie Sądu, w żadnym przypadku nie przekroczył dopuszczalnych granic podporządkowania pracowniczego w procesie pracy, które jest przecież charakterystyczne dla stosunku łączącego powódkę z pozwaną spółką. Sam fakt zaś wypowiedzenia jej umowy o pracę, które następnie Sąd ocenił jako dokonany z naruszeniem prawa także w świetle wyżej przywołanych orzeczeń Sądu Najwyższego oraz poglądów doktryny, nie był wystarczającą podstawą do uznania, że doszło do naruszenia dóbr osobistych powódki. Tym bardziej, że przyczyna wskazana przez pozwaną w żaden sposób nie odnosiła się do tego czy i w jaki sposób spółka ocenia powódkę jako pracownika. Przypomnieć bowiem należy, że do rozwiązania umowy o pracę z powódką doszło z powodu likwidacji stanowiska które zajmowała, była to więc przyczyna leżąca po stronie pracodawcy a nie pracownika.

Reasumując brak jest podstaw do uwzględnienia również i tego roszczenia zgłoszonego przez powódkę i z tego względu na podstawie art. 11(1) kp w zw. z art. 24 kc w zw. z art. 300 kc a contrario oddalono powództwo także i w tym zakresie.

O kosztach procesu orzeczono przy zastosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie §2 pkt. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności adwokackie w brzemieniu obowiązującym na moment wniesienia pozwu.