

Sygn. akt IV Pa 1/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

22 lutego 2022 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Górny

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie 22 lutego 2022 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa M. C. (1)

przeciwko (...) A. A.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, premię, odszkodowanie i zadośćuczynienie za mobbing, sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie za pracę i zapłatę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu - Sądu Pracy

z dnia 30 listopada 2021 roku sygn. akt IV P 22/21

1. Oddała apelację.
2. Nie obciąża powódki kosztami procesu poniesionymi przez pozwaną w II instancji.

Sygn. akt IV Pa 1/22

UZASADNIENIE

M. C. (1) wystąpiła przeciwko A. A. z powództwem, o odszkodowanie w wysokości 1 000,00 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k. p., ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zapłatę premii i prowizji oraz zwrot połowy nagrody z Programu Motywacyjnego (...) w kwocie 1 200,00 zł, sprostowanie świadectwa pracy co do sposobu rozwiązania umowy o pracę, odszkodowanie za stosowanie mobbingu w kwocie 5 000,00 zł, zadośćuczynienie za krzywdy doznane z tytułu mobbingu w kwocie 5 000,00 zł, odsetki od wypłaconego z opóźnieniem wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powódka domagała się ponadto zasądzenia wynagrodzenia w kwocie 250,00 zł z odsetkami ustawowymi za 22 godziny pracy w godzinach nadliczbowych przy wykonywaniu czynności porządkowych. Ostatecznie, M. C. (1) nie domagała się zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami, który został wypłacony. Powódka, na rozprawie 18 listopada 2021 r., sprecyzowała żądanie co do zapłaty premii w wysokości 5000,00 zł i domagała się nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności. W uzasadnieniu, M. C. (1) zarzuciła pozwanej łamanie praw pracowniczych, naruszanie przepisu art. 109 k. p. i art. 110 k. p., stosowanie sankcji spoza katalogu kar porządkowych, dyscyplinowanie pracowników krzykiem i używanie wobec pracowników słów obraźliwych w obecności klientów, niewłaściwe prowadzenie dokumentacji pracowniczej, bezpodstawne obniżanie świadczeń pracowniczych. Powódka podniosła, że wynagrodzenie w (...) Banku S.A. obejmuje wynagrodzenie zasadnicze i premię obliczaną zgodnie z systemem premiowym, której wysokość uzależniona jest od realizacji planów sprzedażowych. Powódka nigdy nie

otrzymała premii. Pozwana zażądała zwrotu połowy nagrody otrzymanej przez powódkę w Programie Motywacyjnym (...) w kwocie 1 200,00 zł. Pozwana wymagała dyspozycyjności pracownika od 8.30 do 18.00; w tym czasie pracownicy wykonywali różne czynności, w tym porządkowa. W czasie urlopu pozwana domagała się od powódki dyspozycyjności w godzinach od 16.00 do 17.00 w celu uzgodnienia raportu kasowego i nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za nadgodziny. Pozwana podważała zasadność zwolnienia lekarskiego powódki. 6 kwietnia 2021 r. powódka wręczyła pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Zaś, 16 kwietnia 2021 r. powódka otrzymała pocztą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym pozwana nie wskazała konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Powódka wykonywała prawidłowo swoje obowiązki, zgodnie z poleceniami pozwanej i była dobrym pracownikiem. Pozwana źle traktowała pracowników, wskutek czego powódka popadła w depresję.

Pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie. A. A. podniosła, iż prowadzi placówkę kredytowo-bankową na podstawie umowy franchisingowej z (...) Bankiem. Powódka popełniała błędy w pracy; na pozwaną nałożona została kara 2000,00 zł i w kwietniu 2021 r. kara 1 000,00 zł za otwarcie konta dla klienta bez wymaganego dowodu tożsamości. Pod koniec marca pozwana dowiedziała się, iż powódka zamierza zrezygnować z pracy i zatrudnić się w innej firmie. Powódka zapewniła pozwaną, że do końca kwietnia będzie przychodzić do pracy z uwagi na konieczność znalezienia i przeszkolenia nowego pracownika; placówkę obsługiwała pozwana z powódką. 6 kwietnia 2021 r., powódka poszła na zwolnienie lekarskie, co zaskoczyło pozwaną, która umawiała klientów. Pozwana nabrała podejrzeń co do faktu choroby powódki, jednak powstrzymała się ze zwolnieniem dyscyplinarnym, ponieważ powódka twierdziła, iż przyjdzie do pracy. Powódka poszła na zwolnienie na kolejny tydzień w sytuacji, gdy była jedynym pracownikiem placówki i jej nieobecność blokowała możliwość załatwiania klientów. Pozwana podejrzewała, iż nieobecność powódki spowodowana była podjęciem nowej pracy. Pozwana prosiła, aby powódka przyszła na trzy dni do pracy, aby odblokować sprawy klientów i podjąć działania, na co powódka nie zareagowała, a według adnotacji lekarza na zwolnieniu mogła chodzić. Pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na zachowanie powódki, popełniane błędy, narażenie na utratę klientów i nałożenie na pozwaną kar umownych. Pozwana wypłaciła powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 1 066,88 zł. Zgodnie z umową o pracę powódka otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2 600,00 zł, a następnie 2 800,00 zł, Powódka mogła otrzymać premię uznaniową, której jednak nie miała przyznanej. W ramach Programu Motywacyjnego (...) II obejmującego okres od 02 listopada do 31 grudnia 2020 r. przyznawano punkty placówce i pracownikom. Podczas zgłoszenia do programu w placówce pracowała powódka i B. J. oraz pozwana jako agent. Pozwana ustaliła, iż w razie zdobycia nagrody zostanie ona podzielona. Z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę przez B. J. nagroda została przypisana powódce jako jednemu aktywnemu pracownikowi zatrudnionemu w chwili jej przyznania, chociaż na wynik placówki zapracował drugi pracownik i pozwana. Powódka dobrowolnie przekazała część nagrody pozwanej. Powódka nigdy nie była szkalowana i poniżana przez pozwaną. Powódka pracowała przez 8 godzin od 8.30. Placówka jest czynna od 9.00 do 17.00. Jeżeli powódka zostawała dłużej w pracy, to odbierała za to czas wolny. Sytuacja, kiedy powódka przychodziła do pracy w czasie urlopu uzgodniona była z powódką i wynikała z tego, iż była jedynym pracownikiem w placówce i zachodziła konieczność uzgodnienia raportu kasowego; z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy z powódką pozwana nie miała możliwości oddania godzin w ramach następnego urlopu. Zarzut mobbingu jest niezasadny, a żądanie zadośćuczynienia i odszkodowania za mobbing jest bezpodstawne. W piśmie procesowym z dnia 10 listopada 2021 r. pozwana domagała się oddalenia żądania zasądzenia premii, która miała charakter uznaniowy i z uwagi na popełniane przez powódkę błędy w pracy oraz nałożone na pozwaną kary finansowe nie została powódce przyznana oraz zasądzenia kwoty 250,00 zł tytułem zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych przy wykonywaniu czynności porządkowych, o których pozwana nie wiedziała, a powódka pracowała w godzinach otwarcia placówki od 9.00 do 17.00.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Wieluniu, wyrokiem z 30 listopada 2021 roku, zasądził od A. A. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. A. z siedzibą w W. na rzecz M. C. (1) kwotę 1000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt1), zasądził od A. A. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. A. z siedzibą w W. na rzecz M. C. (1) kwotę 1 200,00 zł (pkt 2), zasądził od A. A. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. A. z siedzibą w W. na rzecz M. C. (1) kwotę 250,00 zł netto tytułem wynagrodzenia za

pracę (pkt3), umorzył postępowanie w części, w której powódka M. C. (1) cofnęła pozew (pkt 4), oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 5), nie obciążył A. A. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. A. z siedzibą w W. kosztami postępowania (pkt 6).

Wyrok poprzedziły następujące ustalenia i rozważania:

M. C. (1) zatrudniona była w firmie (...) A. A. z siedzibą w W. od 21 września 2020 r. na stanowisku doradca-kasjer, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na podstawie umowy zawartej na czas określony do 22 grudnia 2021 r. W umowie o pracę przewidziane zostało wynagrodzenie powódki w kwocie 2 600,00 zł, od 1 stycznia 2021 r. w kwocie 2 800,00 zł miesięcznie oraz premia uznaniowa. Zatrudniona była w placówce prowadzonej przez pozwaną w pełnym wymiarze czasu pracy. Zdarzało się, że przed otwarciem placówki powódka wykonywała prace porządkowe. Powódka obsługiwała klientów placówki. Do grudnia 2020 roku, razem z powódką i pozwaną pracowała B. J.. Po odejściu z pracy B. J., pozwana nie zatrudniła innego pracownika. W placówce, zgodnie z wymaganiami (...) Banku S.A., z którym pozwana współpracowała na zasadzie umowy agencyjnej powinna być dwuosobowa obsługa. W razie zwolnienia chorobowego jedyne go pracownika działalność placówki zostaje zablokowana przez (...) Bank.

W marcu 2021 roku, M. C. (1) uprzedziła pozwaną, że zamierza rozwiązać umowę o pracę. Strony ustaliły, że powódka będzie pracować do końca kwietnia, a w tym czasie pozwana znajdzie i przeszkoli pracownika, który zastąpi powódkę. 6 kwietnia 2021 r. M. C. (1) złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Od 6 kwietnia 2021 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. O otrzymaniu zwolnienia powódka poinformowała pozwaną w wiadomości tekstowej. Pozwana odpisała, że powódka musi być do końca kwietnia w pracy. W rozmowie telefonicznej z powódką, przeprowadzonej po uzyskaniu informacji o zwolnieniu lekarskim, pozwana nakłaniała powódkę do przyścia do pracy mimo zwolnienia lekarskiego, krzyczała i użyła w stosunku do powódki słów: „nie pyskuj gówniaro”. Pozwana miała pretensje do powódki, że poszła na zwolnienie lekarskie. W placówce w dniu 06 kwietnia 2021 r. stawił się klient umówiony na podpisanie umowy kredytu, której z uwagi na nieobecność powódki nie mógł podpisać. 9 kwietnia 2021 r. powódka poinformowała pozwaną, że nadal jest chora, źle się czuje i ma zwolnienie lekarskie na kolejny tydzień. Pozwana odpisała, że nieobecność powódki blokuje pracę placówki, klienci nie mogą wpłacić i wypłacić gotówki i prosiła powódkę o przyście do pracy.

16 kwietnia 2021 r., M. C. (1) odebrała oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dniem 6 kwietnia 2021 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwana podała zwolnienie chorobowe powódki zarzucając, że została oszukana co do stanu zdrowia powódki, która świadomie i z premedytacją poszła na zwolnienie. Pozwana podniosła, że została narażona przez powódkę na straty finansowe i utratę reputacji, ponieważ klienci placówki pozbawieni zostali obsługi kasowej, możliwości wpłaty i wypłaty środków. Ponadto pozwana zarzuciła, że powódka nierzetelnie wykonywała powierzone obowiązki popełniając pomyłki.

Sąd Rejonowy ustalił również, że informację o nałożeniu kary umownej 1 000,00 zł w związku z naruszeniem postanowień umowy agencyjnej za to, iż pracownik placówki M. C. (1) otworzyła z klientami relację bez wymaganego dokumentu tożsamości, wbrew procedurze obowiązującej w A. Banku, pozwana otrzymała po złożeniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w dniu 27 kwietnia 2021 r. 16 kwietnia 2021 r., po wysłaniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana otrzymała informację o udzieleniu pisemnego upomnienia i nałożeniu kary umownej 2000,00 zł w związku z naruszeniem postanowień umowy agencyjnej za trzy nieprawidłowo dokonane w placówce czynności w lipcu i w sierpniu 2020 roku, czyli przed zatrudnieniem powódki oraz za jedną czynność z października 2020 roku.

23 kwietnia 2021 r., pozwana nadała na pocztę świadectwo pracy wystawione powódce w którym wskazała, iż stosunek pracy łączący strony od 21 września 2020 r. do dnia 06 kwietnia 2021 r. został rozwiązany na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k. p.

26 lutego 2021 r., M. C. (1) otrzymała nagrodę w Programie Motywacyjnym (...) II w kwocie 2 397,00 zł. Połowę nagrody w kwocie 1 200,00 zł przelała na rachunek A. A., która tego zażądała. Program trwał w okresie od 2 listopada

do 31 grudnia 2020 r. i polegał na nagrodzeniu pracowników placówek partnerskich, które w czasie jego trwania uzyskały największą liczbę punktów lub najwyższy procentowy przyrost wolumenu new money, opisanego w § 2 ust. 2 regulaminu programu, w porównaniu do wyników osiągniętych we wrześniu 2020 roku. Zgodnie z regulaminem, organizator programu do końca lutego 2022 roku przekaże uczestnikowi oraz właściwemu Urzędowi Skarbowemu informację o wysokości przychodów (PIT-11) z tytułu otrzymanej w programie nagrody.

Dalej sąd pierwszej instancji ocenił, że zeznania świadka B. J. jakoby pozwana niejednokrotnie zwracała się do powódki słowami obraźliwymi „smarkulo”, „gówniario” i mówiła, że jest „głupia” , „niedouczone” i „nie nadaje się do tego” nie zasługują na wiarygodność. Świadek pracowała z powódką w placówce prowadzonej przez A. A. do 6 grudnia 2020 r. Z załączonej do odpowiedzi na pozew korespondencji sms między pracodawcą A. A. i B. J. z 9 listopada 2020 r. wynika, iż B. J. skarżyła się pozwanej na pracę M. C. (1), że wypłaciła klientce kwotę za małą o 50,00 zł, że „nasłuchiwała się fochów” od powódki i że „tak nie jest w stanie pracować”. W wiadomości z 1 maja 2020r., B. J. pisze z kolei do powódki, że „tylko myśmy robiły, wszystko my, a ona tylko fochy” tłumacząc powódce, która uważała, że B. J. „kumpluje się” z pozwaną, iż „musiałam tak się zachowywać bo wiedziałam do czego jest zdolna”. We wcześniejszych wiadomościach sms załączonych na k. 112-123, zauważył tenże sąd, B. J. i A. A. zwracają się do siebie uprzejmie, a w wiadomościach na k. 127-128, świadek pisze pracodawcy o błędach innej pracownicy. W wiadomościach sms wysyłanych do pracodawcy jawi się zupełnie inny obraz współpracy B. J. i A. A. od tego, który został przedstawiony w wiadomościach przesyłanych przez B. J. do M. C. (1). Zeznania świadka B. J. pozostają w sprzeczności z tym, co świadek wcześniej pisała do pracodawcy. Niewiarygodne są zeznania powódki oraz świadków B. J., G. C. i M. C. (2) jakoby pozwana zwracała się do powódki „prostitutko”. Powódka i świadek B. J. twierdzą, iż pozwana miała użyć tego słowa krytykując ubiór powódki w pracy. G. C. natomiast zeznała, iż słowa tego pozwana użyła, kiedy powódka otrzymała kwiaty od klienta. M. C. (2) zeznała, iż od powódki wie, że B. J. wyraziła żal, że pozwana nazwała powódkę „prostitutką”. Powódka zeznała natomiast, iż pozwana niejednokrotnie zwracała się w ten sposób do powódki. Zeznania M. C. (1) pozostają w sprzeczności z treścią sms k. 70, w którym powódka napisała do B. J. „tak jej wierzyłam i ufałam i mi zapłaciła za wszystko teraz”. Ostatecznie, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że treść ww. informacji tekstowej świadczy o zaufaniu powódki do pozwanej jako pracodawcy w okresie zatrudnienia i wskazuje na to, że dopiero w związku z rozwiązaniem stosunku pracy doszło do nieporozumień między stronami. Sąd dodatkowo wskazał, że bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy pozostają złożone przez pozwaną A. A. „opinie” o pracodawcy i placówce oraz pracownicy M. C. (1), sporządzone z inicjatywy pozwanej w trakcie niniejszego postępowania, jak również złożone 18 października 2021 r. przez powódkę M. C. (1) oświadczenie klienta placówki i korespondencja sms.

Po takich ustaleniach Sąd Rejonowy stwierdził, że A. A. rozwiązała z M. C. (1) umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k. p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przesłanką uzasadniającą zastosowanie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k. p. jest ustalenie, czy w konkretnych okolicznościach doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, czy naruszenie to miało charakter ciężki i jednocześnie czy było zawinione przez pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może nastąpić, jeżeli bezprawnemu zachowaniu pracownika, stanowiącemu poważne zagrożenie dla interesów pracodawcy, można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. W ocenie sądu, wskazane przez pozwaną przyczyny nie uzasadniają rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k. p. Powódce nie można zarzucić ciężkiego, zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z powodu skorzystania ze zwolnienia chorobowego udzielonego przez lekarza. Okoliczność, że w związku ze zwolnieniem lekarskim powódki klienci prowadzonej przez pozwaną placówki zostali pozbawieni obsługi kasowej, możliwości dokonywania wpłat i wypłat środków, zawierania umów i regulowania zobowiązań nie uzasadnia postawienia powódce zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwana stwierdziła, że została narażona przez powódkę na straty finansowe i utratę reputacji. Sąd podniósł, że ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej obciąża pracodawcę i do pozwanej należało zorganizowanie pracy w taki sposób, aby zapewnić ciągłość działania placówki. Pozwana nie wykazała, aby powódka w sposób nieuzasadniony korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Stawiając powódce zarzut nierzetelnego wykonywania obowiązków pracowniczych i popełnianie omyłek pozwana nie wykazała, iż działanie

powódki stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i wypełniało przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k. p. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, doręczone powódce 16 kwietnia 2021 r., jest w ocenie sądu pierwszej instancji wadliwe również z uwagi na wskazany w oświadczeniu termin rozwiązania umowy o pracę z dniem 6 kwietnia 2021 r. Zgodnie z art. 56 § 1 zdanie pierwsze k. p., pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Wysokość odszkodowania określa przepis art. 58 zdanie pierwsze k. p., z którego wynika, iż odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia umowy o pracę powódki zatrudnionej u pozwanej ponad 6 miesięcy wynosił, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k. p., jeden miesiąc. Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Rejonowy, zgodnie z żądaniem powódki, zasądził odszkodowanie w wysokości 1 000,00 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że uzasadnione jest również żądanie powódki zwrotu kwoty 1 200,00 zł z tytułu połowy nagrody uzyskanej przez powódkę za udział w Programie Motywacyjnym (...). Powódka przekazała kwotę stanowiącą połowę nagrody na wyraźne żądanie pozwanej. Nagrodę powódka otrzymała jako pracownik placówki na swój rachunek i od nagrody, jak wynika z regulaminu, odprowadzony powinien zostać podatek. Przekazana pozwanej przez powódkę kwota 1 200,00 zł jest świadczeniem nienależnym w rozumieniu art. 410 § 2 k.c., ponieważ powódka nie była zobowiązana do świadczenia na rzecz pracodawcy i powinna zostać zwrócona powódce na podstawie art. 405 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k. p.

Sąd dalej zważył, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań powódki potwierdzonych zeznaniami świadka B. J. o wykonywaniu czynności porządkowych poza godzinami otwarcia placówki wynika, iż powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych. Stosownie do treści art. 151² § 1 k. p., w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Pozwana nie wykazała, aby powódka otrzymała czas wolny w zamian za przepracowane godziny, przeto, stwierdził sąd, powódce należy się wynagrodzenie za pracę, zgodnie z art. 151¹ § 1 k. p. pkt 2, z dodatkiem w wysokości 50% wynagrodzenia. Praca powódki w godzinach nadliczbowych przy pracach porządkowych nie była ewidencjonowana przez pozwaną i dokładne wyliczenie należności z tego tytułu nie jest w tej chwili możliwe. Sąd Rejonowy uwzględnił żądanie powódki i zasądził kwotę 250,00 zł za pracę w godzinach nadliczbowych obliczoną szacunkowo przez powódkę za około 22 godziny pracy, mając na uwadze treści przepisu art. 322 k.p.c., zgodnie z którym, jeżeli w sprawie o dochody sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, nader utrudnione lub oczywiście niecelowe, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Sąd pierwszej instancji, na podstawie art. 355 § 1 k.p.c., umorzył postępowanie w części, w której powódka cofnęła pozew o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie.

Sąd meriti oddalił powództwo o zapłatę premii w kwocie 5 000,00 zł z uwagi na to, iż w umowie o pracę strony ustaliły, że powódka otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2 600,00 zł miesięcznie, a od 1 stycznia 2021 r. 2 800,00 zł miesięcznie oraz premię uznaniową, której przyznanie zależało wyłącznie od decyzji pracodawcy.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy co do sposobu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k. p. jako przedwczesne. Stosownie bowiem do treści art. 97 § 3 k. p., jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W punkcie 1. wyroku Sąd zasądził odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, co po uprawomocnieniu się wyroku obliuguje pozwanego pracodawcę do wydania w terminie 7 dni nowego świadectwa pracy zawierającego informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę na podstawie § 7 ust. 4

rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy z dnia 30 grudnia 2016 r. (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1862).

Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo o zapłatę zadośćuczynienia i odszkodowania za mobbing. Stosownie do treści art. 94³ § 1 k. p., pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza działania lub 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, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. W ocenie sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby w powódka w pozwanej firmie poddana była mobbingowi. Sąd Rejonowy podkreślił, że nie zasługują na wiarygodność zeznania powódki i świadka B. J. oraz świadków G. C. i M. C. (2) jakoby pozwana nazywała powódkę „ prostytutką”. Z zeznań świadka B. J. nie wynika, że pozwana zwróciła się do powódki takim słowem, lecz skomentowała w inny sposób strój powódki. M. C. (2) zeznała, iż świadek B. J. wyraziła żal, iż pozwana nazwała powódkę „ prostytutką”. Z zeznań świadka G. C. wynika, iż pozwana miała użyć takiego określenia, kiedy powódka otrzymała kwiaty od klienta. Zeznania powódki i świadków na okoliczność użycia przez pozwaną w stosunku do powódki obraźliwego określenia są sprzeczne i w ocenie sądu meriti nie zasługują na uwzględnienie. W oparciu o przedstawione fakty, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że konflikt między stronami powstał po złożeniu przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i skorzystaniu ze zwolnienia lekarskiego. Pozwana została sama w placówce, bez wymaganej umową agencyjną dwuosobowej obsady. Wtedy faktycznie doszło między stronami do wymiany zdań w rozmowie telefonicznej, w której pozwana odezwała się do powódki w sposób obraźliwy, co słyszeli świadkowie G. C. i M. C. (2). Okoliczności te, zaistniałe 6 kwietnia 2021 r., czyli bezpośrednio przed wypowiedzeniem umowy o pracę przez powódkę i przed rozwiązaniem umowy o pracę przez pozwaną bez wypowiedzenia, nie świadczą o istnieniu przesłanek przewidzianych w przepisach o mobbingu. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby pozwana w okresie zatrudnienia stosowała mobbing wobec powódki krzycząc na powódkę i używając słów obraźliwych. Sąd zwrócił uwagę na treść sms-a skierowanego przez powódkę do B. J., w którym powódka pisze, że miała zaufanie do pozwanej, co zaprzecza temu jakoby pozwana w okresie zatrudnienia traktowała powódkę w opisany przez nią sposób i stosowała wobec powódki mobbing.

Mając na uwadze, iż powództwo tylko w części zostało uwzględnione, a powódka jako pracownik nie była zobowiązana do poniesienia kosztów sądowych, Sąd Rejonowy nie obciążył A. A. kosztami postępowania w niniejszej sprawie.

Z wyrokiem w części oddalającej roszczenia o zadośćuczynienie oraz odszkodowanie z tytułu stosowania mobbingu nie zgodziła się powódka i wywiodła w tym zakresie apelację. Zarzuciła sądowni pierwszej instancji:

- naruszenie art. 316 w zw. z art. 231 k.p.c., poprzez jego niezastosowanie polegające na pominięciu, że fakt mobbingu wynika tak z zeznań świadków, jak i materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie,
- naruszenie przepisu art. 233 § 1 w zw. z art. 229 k.p.c., przez jego niezastosowanie, polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów w postaci bezzasadnego pominięcia faktu stosowania mobbingu przez pozwaną wobec powódki, spójnego w znacznej części z zeznaniami świadków oraz korelującego z wizerunkiem pracodawcy,
- naruszenie przepisu art. 233 § 1 k. p. c. w zw. z art. 243 (2) k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, bądź dokonanie ustaleń faktycznych sprzecznych z materiałem dowodowym w postaci złożonych do akt sprawy dokumentów: korespondencji pomiędzy stronami, świadkami i w konsekwencji przyjęcie, że - mimo uznania, że doszło do naruszeń pracodawcy wobec pracownika - brak było podstaw do uwzględnienia żądania powódki w zakresie mobbingu.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, apelująca wniosła o przeprowadzenie ponownego dowodu z zeznań świadków: G. C., B. J. oraz M. C. (2) i zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu w granicach zaskarżenia.

W uzasadnieniu apelantka podniosła, że bezspornym w sprawie pozostaje fakt wykonania pracy na rzecz A. A. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. A. przez M. C. (1). Błędna pozostaje jednak ocena stanu faktycznego sprawy w zakresie stosowanego mobbingu wobec M. C. (1) przez jej pracodawcę przez cały czas trwania współpracy, spowodowana przekroczeniem przez Sąd pierwszej instancji granicy swobodnej oceny dowodów, która doprowadziła do nieuwzględnienia przez Sąd faktu stosowania mobbingu. Między ustaleniami Sądu w zakresie stanu faktycznego a zebraniem materiałem dowodowym istnieją zasadnicze rozbieżności. Sąd, uznając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy za wiarygodny na tyle, by przyznać powódce odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz uregulowanie prowizji bezprawnie pobranej, a także wypłaty za pracę w godzinach nadliczbowych i sam fakt braku terminowej wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop przez pozwaną, pominął wnioski płynące z tychże. Z korespondencji pomiędzy stronami wprost wynika, że powódka wykonywała na rzecz pozwanej wszystkie czynności zlecane jej w trakcie trwającej umowy, a pracodawca wielokrotnie przekraczał swoje uprawnienia i nadużywał swoich możliwości. Choć z treści umowy o pracę wynika, iż premia dodatkowa jest jedynie uznaniowa, wskazaniu wymaga, iż doszło także do nierównego traktowania pracowników wobec faktu innego traktowania B. J., pracującej w tym samym czasie co powódka. Tak składane wyjaśnienia, jak i korespondencja w tym zakresie w pełni zgadza się z wyjaśnieniami złożonymi przez powódkę oraz pozostałym zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Powódka przypominała, że mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym. Jak przyjął SN w wyroku z 17.01.2007 r., IPK 176/06, OSNP 2008/5-6, poz. 58, długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94 (3) § 2 k. p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94 (3) § 2 i 3 k. p. wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (por. E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2021, art. 94(3)). Zdaniem apelantki, ww. uporczywości i wielość negatywnych działań ze strony pracodawcy potwierdza m.in. zasądzenie kwot przez Sąd Rejonowy, czyli uznanie powództwa w znacznej części, a tym samym udowodnienie zachowań mających znamiona uporczywości i nasilania. Definicja mobbingu sformułowana w art. 94 (3) § 2 k. p. opisuje zachowania (w postaci działań lub zaniechań), które dotyczą pracownika lub są skierowane przeciwko pracownikowi, co niewątpliwie miało miejsce w niniejszej sprawie. Podkreślenia wymaga fakt, iż cechą mobbingu, która odróżnia go od dyskryminacji, jest ciągłość, długotrwałość i uporczywość negatywnego oddziaływania mobbera na pracownika, co wyłącza jednocześnie zachowanie jednorazowe i incydentalne. Podkreślenia wymaga, że skutkiem przyjętego rozwiązania w zakresie braku sztywnych ram jest elastyczność przepisów dotyczących mobbingu, pozwalająca dostosować je do okoliczności każdego rozpatrywanego przez sąd konkretnego przypadku. Tak też przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 17.01.2007 r., I PK 176/06, konkludując, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94 (3) § 2 k. p., musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany- tak samo ocenił Sąd Najwyższy w Postanowieniu z dnia 28.05.2020 r., Ii PK 134/19, LEX nr 3177867. Skutkami mobbingu według normy art. 94 (3) k. p. są: zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Należą one do ustawowych znamion mobbingu. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (M. Tomaszewska [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1- 113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 94(3)). Odnosząc się do wysokości zadośćuczynienia, SN przyjął w wyroku z 8.08.2017 r., I PK 206/16, LEX nr 2333062, że musi ono nie tylko wyrównać szkodę poniesioną przez pracownika, ale także powinno pełnić funkcję prewencyjną wobec pracodawcy, aby zapobiegał działaniom mobbingowym w przyszłości (por. E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2021, art. 94(3)). Powódka zaznaczyła dalej, że Sąd Najwyższy jasno wskazał, iż pracodawca ma też obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracowników (art. 111 k. p.), przeciwdziałać wszelkiej dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b k. p.), stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k. p.) oraz przeciwdziałać mobbingowi (art. 94 (3) k. p.). Jego odpowiedzialność za atmosferę panującą wśród załogi zakładu jest więc wieloaspektowa. Obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego

dotyczy przy tym nie tylko stosunków między pracodawcą a pracownikami, ale także wzajemnych relacji między pracownikami. W tym zakresie podmiot zatrudniający powinien zapewnić należyte wykonywanie przez pracowników ciężącego na nich obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego (por. Wyrok SN z 23.10.2019 r., II PK 69/18, OSNP 2020, nr 11, poz. 15.)

Zdaniem apelującej, w toku postępowania pozwana kwestionowała wszelkie twierdzenia powódki, zarzucając wielokrotnie kłamstwa oraz nieściśności i wykazując nadal poniżające traktowanie powódki. Zebrany w sprawie materiał dowodowy oparty na zeznaniach osób, które знаły powódkę lub pozwaną, a w przypadku B. J. – uległość jaka się wyjawiała w relacji z pracodawcą wobec ujawnionych korespondencji - nie pozostawia najmniejszej nawet wątpliwości co do tego, iż pracodawca wykorzystywał swoją pozycję do przedmiotowego traktowania swych podwładnych, którzy się go bali wobec notorycznych przekroczeń z jego strony uprawnień jakie daje pracodawcy ustawodawca. Z materiału dowodowego wynika, iż pracownice były uległe wobec swego pracodawcy i wykonywały wszystkie polecenia mimo, iż były tym samym traktowane bez szacunku. Na brak prawidłowej relacji świadczą m.in. brak prawidłowych rozliczeń za wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych, wymóg przekraczania dopuszczalnej liczby nadgodzin, nieustanne złośliwości ze strony pracodawcy, wymóg zwrotu nagród jakie przysługiwały, brak wypłaty premii, mimo realizacji bardzo wysokich wskaźników – jak np. 800 000,00 zł wypracowane w marcu 2021 r. i wiele innych. Podkreślenia wymaga fakt, że z błędnej oceny Sądu- co wynika z uzasadnienia, spór wynikł dopiero na koniec współpracy między powódką a pozwaną - wobec braku porozumienia co do sposobu rozstania pracownika z pracodawcą. Z materiału dowodowego jawi się zupełnie inny obraz pracodawcy jako osoby roszczeniowej, kłótlivej, wymagającej pracy także w czasie urlopu pracowniczego, a nawet w trakcie zwolnienia chorobowego- co wynika także z zachowań (wypowiedzi) podczas rozpraw sądowych. Takie zachowanie uwidacznia wielość i różnorodność zachowań pracodawcy, które znacznie wykraczają poza ustawowe normy i nie mogą być uznane jako poprawne. Także zasada nierównego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia świadczy nie tylko o dyskryminacji pracownika M. C. (1), ale także sposobie jej oceny i przydatności do pracy mimo braku takich przesłanek. Pracodawca konsekwentnie nie wypłacał powódce premii, a nawet odebrał część należnej nagrody. Takie zachowanie nie powinno ująć uwagi Sądowi I instancji, czy zostać uznane jako incydentalne lub nie mające wpływu na dowód stosowania mobbingu. Przepis art. 18 (3) c k. p. zawiera zasadę, w myśl której pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracodawca naruszy powyższą zasadę gdy dokona zróżnicowania wynagrodzenia pracowników z przyczyn dowolnych, które nie spełniają wymogu realizacji określonego celu bądź zastosuje środki nieproporcjonalne do jego osiągnięcia. O pracach jednakowych można mówić w przypadku świadczenia pracy na takich samych stanowiskach, co miało miejsce w przypadku B. J. i M. C. (1). Na okoliczność mobbingu pracodawcy wobec pracownika M. C. (1), powódka wniosła o ponowne przesłuchanie świadków albowiem z uzasadnienia wynika, iż Sąd błędnie ocenił materiał z zeznań, myląc okoliczności zachowań pracodawcy, konkretne sytuacje ze sobą oraz uznając, iż było ich znacznie mniej od prezentowanych w toku postępowania w materiale dowodowym. Pominięcie lub błędna analiza tychże pozbawiają powódkę dowodu na stosowanie mobbingu wobec niej. Podkreślenia wymaga fakt, iż w odniesieniu do ciężaru dowodu przyjmuje się, że na pracowniku spoczywa on w zakresie faktów świadczących o mobbingu (art. 5 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pracodawca, dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu bądź że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika. Pracodawca, który sam nie jest sprawcą mobbingu, może także wykazać, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, co nie zostało w niniejszej sprawie z jego strony przedstawione, (por. postanowienie SN z 24.05.2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961). Jak zostało wskazane w uw. 3 do tego artykułu, pracodawca, który sam nie jest sprawcą mobbingu, może także wykazać, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi.

W niniejszej sprawie podkreślenia wymaga fakt, że pracownik M. C. (1) przez dłuższy czas była jedynym pracownikiem firmy i oczywiste jest, że udowodnienie mobbingu poprzez zeznania świadków jest utrudnione. Niemniej w ocenie skarżącej bardzo krzywdzące jest stwierdzenie, iż wobec uporczywości i wielości negatywnych zachowań pracodawcy, który jawi się jako osoba chciwa, apodyktyczna i źle traktująca innych ludzi, należy dać wiarę tak argumentacji jak i materiałowi dowodowemu w postaci zeznań świadków. Jednakże mając na uwadze, iż Sąd Rejonowy pozbawił się dowodu z zeznań świadków, uznając je za niewiarygodne jako niekorelujące ze sobą, konieczne jest w ocenie skarżącej

ponowne przesłuchanie świadków. Sąd Rejonowy, opisując stan faktyczny, pominął całkowicie propozycje ugodowe składane w trakcie postępowania, ale także pominął sytuacje jakie miały miejsce w trakcie zatrudnienia M. C. (1), a które to potwierdzają stosowanie mobbingu.

Pozwana domagała się oddalenia apelacji w całości, zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu za drugą instancję. Dodatkowo, wniosła o oddalenie wniosku o przeprowadzenie ponownego dowodu z zeznań świadków G. C., B. J. i M. C. (2).

Pozwana podniosła, że w pierwszym z zarzutów apelująca wskazała na naruszenie przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, związanych z „niezastosowaniem” zasady aktualności wyroku (art. 316 k.p.c.) oraz domniemania faktycznego (art. 231 k.p.c.). Zdaniem pozwanej, uzasadnienie ww. zarzutu nie koresponduje z jego podstawą, bowiem dotyczy rzekomego „pominięcia” przez Sąd I instancji okoliczności, jakoby „fakt mobbingu wynikał tak z zeznań świadków, jak i materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie”. Powołany art. 316 k.p.c. statuuje zasadę aktualności orzeczenia (wyroku), nakazując branie pod uwagę stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy. Zasada ta odnosi się zarówno do podstawy faktycznej powództwa, jak i do jego podstawy prawnej (por. wyr. SN z 7.3.1997 r., II CKN 70/96, Legalis). Powyższa zasada oznacza, że sąd nie może, wydając orzeczenie, powoływać się na późniejsze zdarzenie, zaszłe po zamknięciu rozprawy. Stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.) obejmuje zarówno obowiązujące przepisy, które mogą stanowić podstawę prawną rozstrzygnięcia, jak i okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy. Sąd orzeka według stanu prawnego z chwili wyrokowania. Jeżeli więc stan prawny po wytoczeniu powództwa uległ zmianie, sąd obowiązany jest uwzględnić ten nowy stan prawny, gdy wchodzące w grę nowe przepisy prawa materialnego mają zastosowanie do stosunków powstałych przed ich wejściem w życie (orz. SN z 23.9.1965 r., 2 C 1370/53, PiP 1956, Nr 11, s. 913 z glosą W. Siedleckiego). Przez pojęcie stanu prawnego należy rozumieć zarówno przepisy prawa materialnego, jak i procesowego. O naruszeniu art. 316 § 1 k.p.c. można mówić jedynie wówczas, gdy sąd, orzekając, nie uwzględnił zmian stanu faktycznego lub prawnego zaistniałych w toku procesu. W ocenie pozwanej, powódka nie wskazuje na zaistnienie jakichkolwiek zmian stanu faktycznego, jak i stanu prawnego, których to Sąd I instancji miał nie zauważyć, a przez to wydać wyrok z naruszeniem zasady aktualności wyroku. Taka zmiana nigdy nie nastąpiła. Już z tej przyczyny wskazana podstawa apelacyjna pozostaje chybiona i nie zasługuje na uwzględnienie. Z kolei, art. 231 k.p.c. dotyczy domniemań faktycznych, tj. możliwości uznania przez sąd za ustalone faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów. Domniemanie faktyczne polega na tym, że sąd na podstawie ustalenia jednych faktów wnioskuje o istnieniu innych. Sąd ma w takim wypadku zupełną swobodę wnioskowania na podstawie całokształtu okoliczności ujawnionych w toku postępowania dowodowego. Musi ono być jednak poprawne z punktu widzenia zasad logiki (tak uchw. SN(7) z 21.11.1969 r., III PZP 24/69, Legalis). Sytuacja uregulowana we wskazanym przez powódkę przepisie zachodzi wówczas, gdy istotnego faktu dla sprawy nie można udowodnić wprost za pomocą formalnie przeprowadzonych środków dowodowych albo przeprowadzenie takiego dowodu byłoby szczególnie utrudnione, a w ramach całokształtu okoliczności sprawy i na podstawie innego faktu w procesie ustalonego można wyprowadzić logiczny wniosek co do prawdziwości tego faktu (zob. T. Misiuk-Jodłowska, w: J. Jodłowski, Z. Resich, J. Lapierre, T. Misiuk-Jodłowska, K. Weitz, *Postępowanie cywilne*, 2009, s. 423}. Tym samym domniemanie faktyczne jest środkiem dowodowym stosowanym w braku bezpośrednich środków dowodowych, konstruowanym z uwzględnieniem reguł wskazanych w przepisie art. 233 § 1 k.p.c., co oznacza, że należy do kręgu czynności związanych z dokonywaniem ustaleń faktycznych i oceny dowodów (wyr. SN z 3.12.2010 r., I CSK 123/10, Legalis). Treścią domniemania faktycznego jest uznanie za istniejący określonego faktu wynikającego z wzajemnego, logicznego związku pomiędzy innymi, ustalonymi faktami i sądami o tych faktach. Nie można dokonać prawidłowego domniemania faktycznego bez ustalenia faktów stanowiących jego logiczne przesłanki. Orzeczenie sądu może być oparte na domniemaniu faktycznym, o którym mowa w przepisie art. 231 k.p.c., tylko wówczas, gdy stanowi ono wniosek wynikający z logicznie ustalonych faktów stanowiących przesłanki domniemania, najbardziej zbliżony do zasad doświadczenia życiowego (zob. wyr. SN z 22.1.1998 r., II UKN 465/97, Legalis). W ocenie pozwanej, w zaistniałym na kanwie przedmiotowego postępowania stanie, sąd I instancji nie dopatrył się konieczności wysnucia jakiegokolwiek domniemania faktycznego. Na każdą z okoliczności strony postępowania przedstawiały swoje dowody i kontradwody, których wiarygodność ocenił Sąd

w ramach swobody oceny dowodów, wynikającej z art. 233 k.p.c. Powódka, konstruując zarzut apelacyjny nie wskazała jakie jej zdaniem domniemania faktyczne powinien przyjąć Sąd, a przede wszystkim z jakich faktów ustalonych w sprawie jako pewne i wiarygodne, domniemania te powinny być wysnute. Już z tej przyczyny wskazana podstawa apelacyjna pozostaje chybiona i nie zasługuje na uwzględnienie. Podkreślenia wymaga fakt, iż sąd 1 instancji prawidłowo ustalił, iż w sprawie nie zachodzi konieczność korzystania z instytucji domniemań faktycznych - strony miały prawo kontradyktoryjnego powoływania dowodów, z czego - co można zauważyć w licznych pismach procesowych - skwapliwie korzystały. Sąd ocenił każdy z ww. dowodów i części przyznał wiarygodność, części zaś nie. Przeprowadzona w sprawie ocena zgromadzonego materiału dowodowego nie doprowadziła do uznania, iż doszło do wykazania przez stronę powodową, iż pozwana dopuszczała się wobec powódki negatywnych działań, stanowiących mobbing, które miały obejmować, zdaniem Powódki, **obrażanie ; upokarzanie, zastraszanie powódki oraz uniemożliwianie korzystania z urlopu, poprzez przymuszanie do stawiania się w miejscu pracy, zaniżanie i wypłacanie wynagrodzenia z opóźnieniem, zatajanie w dokumentach pracowniczych nadgodzin i godzin faktycznego pozostawania w dyspozycji oraz odbieranie nagród przyznanych Powódce**". Wg. pozwanej, sąd prawidłowo stwierdził, iż ewentualne uchybienia po stronie pracodawcy nie stanowiły przejawów mobbingu, prowadzącego do osiągnięcia celów określonych w art 94⁽³⁾ k. p. Uzasadnienie zarzutu w żaden sposób nie koresponduje z podniesionymi podstawami zarzutu - powódka nie wskazała ani faktów, jakie powstały w toku procesu, a Sąd nie wziął ich pod uwagę, jak również nie wskazała rzekomych podstaw do skonstruowania domniemania faktycznego, które uzasadniałoby uznanie powództwa w zakresie stosowania mobbingu za zasadne i zasługujące na uwzględnienie. W zaistniałej sprawie nie doszło do niezastosowania ww. przepisów prawa procesowego, które polegałoby na pominięciu, że fakt mobbingu wynika tak z zeznań świadków , jak i materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, bowiem z całości prawidłowo zgromadzonego materiału dowodowego, prawidłowo przez Sąd I instancji ocenionego wynika, iż pozwana swoim zachowaniem nie wypełniła ustawowych znamion mobbingu, zatem sąd tego faktu nie pominął.

Dalej pozwana zauważyła, że w kolejnym z zarzutów powódka wskazała na naruszenie przez sąd I instancji przepisów prawa procesowego, polegających na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) oraz przepisów procesowych związanych z przyznaniem faktów przez stronę przeciwną (art. 229 k.p.c.). Pozwana podkreśliła, że art. 233 § 1 k.p.c. statuuje zasady sędziowskiej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału - wszelkie wyłączenia i wyjątki od określonej w art. 233 § 1 k.p.c. zasady samodzielności i niezawisłości sądu w dokonywaniu ocen materiału dowodowego należy interpretować ścieśniająco. Przepis ten przyznaje sądowi swobodę w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, a zarzut naruszenia tego uprawnienia tylko wtedy może być uznany za usprawiedliwiony, jeżeli sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z regułami logiki bądź z doświadczeniem życiowym. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (zob. post. SN z 23.1.2001 r., IV CKN 970/00. Legalis). Skuteczne postawienie takiego zarzutu wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (wyr. SA w Poznaniu z 21.5.2008 r., I ACa 953/07, niepubl.). Zwalczenie swobodnej oceny dowodów nie może polegać tylko na przedstawieniu własnej, korzystnej dla skarżącego wersji zdarzeń, ustaleń stanu faktycznego opartej na jego własnej ocenie, lecz konieczne jest przy posłużeniu się argumentami wyłącznie jurydycznymi wykazywanie, że wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów zostały naruszone, co miało wpływ na wynik sprawy (wyr. SA w Katowicach z 10.4.2003 r., I ACa 1137/02, niepubl.). Z taką sytuacją, w ocenie pozwanej, nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie, bowiem sąd I instancji, zgodnie z logiką i doświadczeniem życiowym, prawidłowo przyjął, że skoro z dowodów w postaci przedstawionych przez strony rozmów pozwanej z powódką i świadkiem B. J. wynika, iż w czasie, kiedy ww. osoby pozostawały zatrudnione u pozwanej, ich

kontakty były odpowiednie, właściwe dla relacji pracownik-pracodawca, a wręcz uprzejme, nie należy dawać wiary obecnym twierdzeniom ww. osób, które wskazują na fakt ich rzekomego nękania i poniżania przez Pozwaną. Z kolei, zaznaczyła pozwana, art. 229 k.p.c. dotyczy faktów przyznanych przez stronę przeciwną, których przyznanie nie budzi wątpliwości. Fakty przyznane w rozumieniu komentowanego przepisu to fakty podane przez jedną stronę i potwierdzone jako zgodne z prawdą przez stronę przeciwną w drodze wyraźnego oświadczenia złożonego w toku postępowania. Przedmiotem przyznania mogą być wyłącznie fakty, a nie ich ocena prawna; stosunki prawne podlegają bowiem zawsze rozstrzygającej ocenie sądu (post. SN z 7.10.2005 r., IV CK 133/05, Legalis). Przedmiotem przyznania mogą być tylko fakty, a nie ich ocena, gdyż jest ono oświadczeniem wiedzy o faktach, czyli o elementach istniejącej rzeczywistości. Z tego względu przyznanie nie może dotyczyć prawdopodobnych okoliczności, które z takich czy innych przyczyn nie wystąpiły, czyli ewentualnych zdarzeń, jakie by nastąpiły, gdyby miał miejsce odmienny układ okoliczności faktycznych (wyr. SN z 12.2.2004 r., V CK 297/04, Legalis). Fakt, który ma podlegać przyznaniu, powinien być jednoznacznie określony, gdyż tylko wtedy może zostać potwierdzony przez stronę przeciwną jako zgodny z prawdą (zob. wyr. SN z 2.8.2000 r., I PKN 749/99, Legalis), natomiast brak wypowiedzi jednej strony co do twierdzeń strony przeciwnej nie może sam przez się stanowić podstawy do uznania faktów za przyznane, (por. orz. SN z 17.6.1960 r., IV CR 681/59, OSNCK 1961, Nr 3, poz. 82). Pozwana nigdy w toku procesu nie przyznała, iż stosowała wobec powódki mobbing, czy zachowywała się w sposób niedopuszczalny. Pozwana stanowczo zaprzecza, jakoby kiedykolwiek wobec powódki kierowała jakiegokolwiek działania lub zachowania dotyczące powódki lub skierowane przeciwko niej, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu powódki, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie powódki, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Współpraca między stronami układała się dobrze w okresie zatrudnienia powódki. Strony wzajemnie sobie ufały i szanowały swoje potrzeby, o czym świadczy chociażby treść korespondencji powódki ze świadkiem B. J., w której przyznaje, że w okresie zatrudnienia ufała pozwanej. Nie bez znaczenia w tym kontekście pozostaje okoliczność, iż jak wynika zarówno z twierdzeń strony powodowej, jak i twierdzeń strony pozwanej, pozwana przystała na propozycję powódki w zakresie skrócenia jej okresu wypowiedzenia (który zgodnie z prawem pracy, w związku ze złożeniem wypowiedzenia w kwietniu 2021 r., jako miesięczny miał trwać do końca maja 2021 r.), Strony wcześniej wiele rozmawiały na ten temat, umawiały się ile czasu jest potrzebne pozwanej na przeszkolenie nowego pracownika - widać, że strony chciały i umiały ze sobą zgodnie współpracować. Słusznie Sąd zauważył, że do nieporozumień między Stronami doszło dopiero w związku z rozwiązaniem stosunku pracy i emocjonalnymi reakcjami obu Stron. Zdaniem pozwanej, nie można stwierdzić, iż Sąd I instancji pominął bezzasadnie fakt stosowania mobbingu przez pozwaną wobec powódki, bowiem Sąd wyraźnie ustalił, iż do mobbingu nie doszło, z czym się należy zgodzić. Tym samym „fakt stosowania mobbingu”, który nie nastąpił, nie może być „spójny w znacznej części z zeznaniami świadków”. O wiarygodności świadków powołanych w sprawie przez stronę powodową wypowiedział się Sąd w wyroku, który, korzystając z uprawnienia do swobodnej oceny dowodów, stwierdził, iż niewiarygodne są zeznania powódki, G. C., M. C. (2) i B. J., dotyczące zwracania się przez pozwaną do powódki w nieodpowiedni sposób, bowiem zeznania te są sprzeczne - każda z osób przedstawia odmienną wersję. Powyższe oznaczają, że nawet zeznania świadków nie są spójne. Jak zatem „fakt stosowania mobbingu” miałyby być z nimi spójny. W odniesieniu do sformułowania użytego przez stronę powodową, jakoby stosowanie mobbingu korelowało z wizerunkiem pracodawcy, to powyższe twierdzenie jest dla Pozwanej obraźliwe, bezpodstawne, niemające odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym, a tym samym szczególnie krzywdzące. Przedstawianie A. A. jako mobbera, bez wskazywania jakichkolwiek konkretnych faktów mających dowodzić rzekomego spełnienia przez jej zachowanie ustawowo określonych przesłanek mobbingu obrazuje rzeczywistą postawę powódki wobec pozwanej.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k. p. c. zw. z art. 243² k.p.c., w ocenie pozwanej, powódka nie wskazała czy jej zdaniem sąd zaniechał wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego (czyli dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych ale opierając się na niepełnym materiale dowodowym), czy też dokonał ustaleń faktycznych sprzecznych z materiałem dowodowym w postaci złożonych do akt sprawy dokumentów: korespondencji pomiędzy Stronami, świadkami i w konsekwencji uznał, że brak było podstaw do uwzględnienia żądania powódki w zakresie mobbingu. Również w tym wypadku podstawa zarzutu nie koresponduje z jego

uzasadnieniem, bowiem przywołany art. 243² k.p.c. mówi o tym, że dokumenty znajdujące się w aktach sprawy lub do nich dołączone stanowią dowody bez wydawania odrębnego postanowienia. Sąd I instancji nigdy ww. dowodów nie oddalił i wypowiedział się co do wskazywanej przez powódkę korespondencji pomiędzy Stronami i świadkami. Ewentualne „naruszenia” jakie zostały stwierdzone przez Sąd I instancji po stronie pozwanej, stanowiły podstawę dla stwierdzenia, iż wskazane przez pozwaną w oświadczeniu z dnia 16 kwietnia 2021 r. (data odbioru) przyczyny rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 k. p., nie uzasadniały rozwiązania z powódką umowy o pracę w tym trybie, bowiem powódce nie można zarzucić ciężkiego, zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z powodu skorzystania ze zwolnienia chorobowego. Sąd uznał, iż ryzyko zapewnienia należytej obsady oddziału leżało po stronie pozwanej, która nie wykazała by powódka w sposób nieuzasadniony korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Sąd zauważył również, iż stawiając powódce zarzut nierzetelnego wykonywania obowiązków i popełnianie omyłek, pozwana nie wykazała, że działanie powódki stanowiło takie naruszenie obowiązków pracowniczych, które mogłoby uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Sama powódka przyznawała (choćby w treści korespondencji ze świadkiem B. J.), że zdarzały się jej pomyłki - Sąd uznał jednak, że nie były one na tyle znaczące, by móc stanowić podstawę „dyscyplinarki”. To z tych też właśnie przyczyn Sąd uznał za zasadne powództwo w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Co więcej, ww. uchybienia pozwanej, nie świadczą w żaden sposób o tym, że powódka była poddawana mobbingowi. Sąd zatem z faktu, że pozwana złożyła nieuzasadnione oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania wypowiedzenia, nie mógł wysnuć wniosku, że świadczy to również o tym, że powódka była mobbingowana. Podobnie - nie świadczy o tym fakt, iż powódka nie otrzymała premii. Taki sposób wnioskowania prowadziłby do konsekwencji, iż w każdym przypadku uznania za uzasadnione odwołania - powództwa z tytułu niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, powód byłby uprawniony również do uzyskania odszkodowania lub zadośćuczynienia z tytułu mobbingu. Tak, jak powszechnie wiadomo, nie jest. Mobbing posiada ustawowe przesłanki, których spełnienie warunkuje możliwość uzyskania roszczeń. Tym samym w niniejszej sprawie należy bezwzględnie oddzielić kwestię stwierdzonego przez Sąd I instancji uchybienia pracodawcy w zakresie uzasadnienia zwolnienia dyscyplinarnego (co nie jest przedmiotem rozważań w niniejszym postępowaniu apelacyjnym) od w żaden sposób przed Sądem I instancji nie potwierdzonych przejawów mobbingu. W postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające samo stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań (poniżenie, ośmieszanie, izolowanie pracownika) i ich skutków (rozstrój zdrowia). Tym samym, za bezzasadne uznać należy twierdzenia apelacji, jakoby sąd uznając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy za wiarygodny na tyle, by przyznać powódce odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i pozostałe, pominął wnioski płynące z tychże. Powódka nie wskazuje, jakie to „nadużycia” należałoby w ten sposób zakwalifikować, przez co jej twierdzenia pozostają nader ogólne. Z uwagi na powyższe i ten zarzut pozostaje bezzasadny.

Zdaniem strony pozwanej, złożony przez stronę powodową wniosek o ponowne przesłuchanie świadków przesłuchiwanym już w sprawie przed Sądem I instancji pozostaje zupełnie bezzasadny. Powódka w żaden sposób nie wykazała, by wystąpiła potrzeba powołania dowodu z ponownego przesłuchania ww. świadków, nie wskazała żadnych nowych faktów i dowodów, które pojawiły się w sprawie lub których powołanie stało się możliwe dopiero obecnie. Z treści uzasadnienia apelacji wprost wynika, że powódka upatruje konieczności ponownego przesłuchania ww. świadków w okoliczności, jakoby rzekomo sąd pozbawił się dowodu z zeznań świadków, uznając je za niewiarygodne, jako niekorelujące ze sobą. Powódka nie wskazała, jakich rzekomo błędnych ocen dopuścił się sąd I instancji w zakresie zeznań, jakie okoliczności dotyczące zachowań pracodawcy pomylił ze sobą oraz jakie sytuacje rzekomo pominął, uznając, iż było ich znacznie mniej od prezentowanych w toku postępowania w materiale dowodowym. Bez podania konkretnych przykładów ww. „zaniechań” sądu I instancji, twierdzenia te pozostają gołosłowne. Fakt, że sąd I instancji nie dał wiary świadkom w zakresie opisu zdarzeń mających rzekomo świadczyć o wystąpieniu mobbingu, nie stanowi o tym, że sąd oddalił dowód w tym zakresie. Dowód został przeprowadzony, wnioski z niego płynące - rozważone, a ocena dokonana w ramach dyskrecyjnej władzy sędziego. Strona nie może skutecznie żądać ponowienia lub uzupełnienia dowodu w postępowaniu apelacyjnym tylko dlatego, że spodziewała się korzystnej dla siebie oceny tego dowodu przez sąd I instancji (zob. wyr. SN z 7.11.1997 r., II CKN 446/97, Legalis). Przepis art. 381 k.p.c.,

uprawniający do dopuszczenia w postępowaniu apelacyjnym nowych dowodów ma charakter wyjątkowy, nie może być więc interpretowany w sposób rozszerzający (wyr. SN z 13.6.2012 r., II CSK 608/11, Legalis). Tym samym wniosek nie zasługuje na uwzględnienie.

Dalej pozwana zaznaczyła, że w definicji mobbingu, ukształtowanej w art. 94⁽³⁾ k. p., zawarte zostały następujące elementy: wystąpienie działań i zachowań dotyczących pracownika lub przeciwko niemu skierowanych, którymi to pracownik jest nękanym i zastraszany, które to są systematyczne i długotrwałe, których celem pozostaje poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, w efekcie których u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia albo nastąpiło odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Wszystkie te przesłanki muszą być spełnione łącznie [wyr. SN z 11.2.2014 r., I PK 165/13, Legalis; wyr. SN z 8.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, Nr 21-22, poz. 321], a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika, co ma rodzić skutki w postaci: po pierwsze - zaniżonej samooceny przydatności zawodowej, po drugie - poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania go, bądź po trzecie - wyeliminowania z zespołu pracowników. Warunkiem koniecznym mobbingu jest to, aby pracownik był obiektem wskazanego wyżej oddziaływania, które według obiektywnej miary (a nie jego subiektywnego odczucia) może być ocenione za wywołujące przynajmniej jeden ze skutków określonych w art. 94⁽³⁾ § 2 k. p. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Ar. 94⁽³⁾ § 2 k. p. odnosi się do uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Co istotne, o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje (opierające się na nękaniu lub zastraszaniu) powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Co istotne dla pozwanej, w sprawie o zadośćuczynienie krzywdzie wywołanej mobbingiem ciężar dowodu w zakresie zaistnienia mobbingu oraz zaistnienia związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia jak również co do rozmiarów doznanej krzywdy spoczywał na powódce (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k. p.). Na powódce spoczywał również ciężar dowodu, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia oraz uporczywość i długotrwałość stosowania wobec niej mobbingu. Powódka miała za zadanie również wykazać fakt poniesienia szkody na skutek działań Pozwanej oraz wysokości doznanej szkody. Sąd I instancji prawidłowo uznał, iż powódka tym ciężarom nie sprostała i nie udowodniła zasadności żądań w zakresie zadośćuczynienia i odszkodowania. Sąd I instancji w zaskarżonej części wyroku zważył, iż powództwo o zapłatę zadośćuczynienia i odszkodowania za mobbing podlega oddaleniu, bowiem z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby powódka poddana była mobbingowi w firmie pozwanej. Zdaniem sądu, twierdzenia świadków, które miałyby świadczyć o nieodpowiednim zachowaniu Pozwanej wobec Powódki (które nie miało miejsca, co strona pozwana podkreśla) nie zasługują na wiarygodność. Zgodzić należy się z oceną dokonaną przez Sąd I instancji, co do braku wiarygodności zeznań świadków powołanych do sprawy przez stronę powodową, o którym świadczą przede wszystkim następujące okoliczności: znaczne rozbieżności między opisem relacji Pozwanej i B. J. zawartej w korespondencji M. Powódki z B. J., a obrazem relacji wynikającym z korespondencji SMS-owej pomiędzy B. J. i A. A.. Pozwana i świadek pozostawali w dobrych stosunkach w czasie, kiedy świadek pracowała dla Pozwanej, o czym świadczy korespondencja sms-owa znajdująca się w materiale dowodowym. Kontakty świadka i Pozwanej pozostawały uprzejme, świadek żalił się do Pozwanej na błędy innych pracowników, w tym zachowanie samej Powódki. Pozwana podkreślała w toku procesu, iż Powódka i świadek B. J. wręcz za sobą nie przepadały, kiedy razem pracowały, co wynika również z treści sms-ów do Pozwanej, w której świadek pisała, że „nie jest w stanie tak pracować”. Słusznie zauważył Sąd I instancji, iż treść przedstawionej korespondencji świadka B. J. z powódką przedłożony przez stronę powodową oraz zeznania złożone w sprawie przez świadka pozostają w sprzeczności z tym co świadek wcześniej pisała do Pracodawcy. Podwójne oblicze świadka najlepiej uwidoczniło się w relacjach: świadek - Powódka oraz świadek - Pozwana. Świadek B. J. sama przyznała, że miała utrzymywała dobre stosunki z Powódką w okresie zatrudnienia. Pozwana wskazywała również na wzajemną sprzeczność zeznań powódki oraz świadków - B. J., G. C. oraz M. C. (2), jakoby Pozwana miała nazwać powódkę

„ prostytutką ” i różne opisy sytuacji, w trakcie których słowa takie miały paść. Strona powodowa przedstawiła ww. dowody na okoliczność m.in. udowodnienia warunków pracy, sposobu traktowania pracowników, w tym stosowania mobbingu wobec M. C. (1) , sposobu oraz formy komunikowania się z pracownikami przy pomocy krzyku oraz określeń powszechnie uważanych za obraźliwe, uporczywych zachowań pracodawcy nacechowanych złą wolą oraz ich negatywnego wpływu wywołującego poczucie zaniżonej oceny przydatności zawodowej, a także wywołujących poczucie niesprawiedliwości i zagrożenia wśród pracowników . Pozwana twierdzi, iż z protokołów zeznań ww. świadków (M. C. (2) - protokół rozprawy z dnia 27 lipca 2021 r., G. C. oraz B. J. - protokół rozprawy z dnia 7 września 2021 r.), których treść została skonfrontowana z treścią korespondencji między Pozwaną a świadkiem B. J. i Powódką, nie wynika, że Pozwana dopuściła się kiedykolwiek wobec Powódki jakiegokolwiek działania lub zachowania dotyczącego Powódki lub skierowanego przeciwko niej, które byłoby uporczywe i długotrwałe, a polegało na nękanii lub zastraszaniu Powódki, które obiektywnie mogłoby wywołać u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie Powódki, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Sąd słusznie uznał w zaskarżonym Wyroku, iż w zakresie dotyczącym rzekomego wielokrotnego zwracania się przez Pozwaną do Powódki słowami obraźliwymi, jak również opisu innych rzekomych niewłaściwych zachowań, zeznania świadka B. J. oraz świadków nie zasługują na nadanie im przymiotu wiarygodności. Nawet gdyby przyjąć, że w rzeczywistości doszło do incydentalnego przypadku podniesienia głosu na Powódkę, czy niestosownego skomentowania jej zachowania, pomimo że słowa nieuzasadnionej krytyki dotyczące Powódki, czy jego ubioru, mogły uderzyć w niego, to jednorazowego faktu wystąpienia takiej krytyki nie sposób zakwalifikować jako mobbingu. Podobnie nie można w ten sposób zakwalifikować jednej rozmowy, w trakcie której z powodu silnego wzburzenia związanego z okolicznościami - brakiem „rąk do pracy”, Pozwana podniosła głos na Powódkę. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie nie dowiodło, by Powódka kiedykolwiek była przez Pozwaną długotrwałe dręczona, niepokojona, by jej ktokolwiek dokuczał, bądź wyrządzał jej przykrość. O mobbingu nie przesądza istniejący między stronami konflikt, zaistniały na skutek nieporozumień przy rozwiązywaniu umowy o pracę. Wbrew twierdzeniom powódki, o „uporczywości” i „nasileniu” skierowanych wobec Powódki rzekomo zaistniałych negatywnych działań skierowanych wobec niej przez pracodawcę nie świadczy fakt zasądzenia przez Sąd I instancji kwot z tytułu odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, części wynagrodzenia oraz zwrotu części nagrody (...) (w związku ze zgodnymi ustaleniami między Powódką, a Pozwaną, o czym świadczy korespondencja SMS zgromadzona w sprawie). O stosowaniu wobec Powódki mobbingu nie świadczy również fakt, iż Powódka pracowała w godzinach nadliczbowych (za które Pozwana jej zapłaciła), jak również fakt, iż nie otrzymywała premii uzależnionych od uznania Pracodawcy - co wprost wynika z treści zawartych przez Strony umowy o pracę. Ewentualne zaniechania Pracodawcy nie miały cech mobbingu również z tej przyczyny, że nie miały na celu poniżenia, wywołania zaniżonej samooceny przydatności zawodowej, ośmieszenia Powódki, izolowania jej, bądź wyeliminowania z zespołu pracowników w okresie zatrudnienia Powódki. Przede wszystkim Powódka nie wykazała w przedmiotowym procesie, by jej problemy zdrowotne miały jakikolwiek związek z pracą u Pozwanej, by wystąpiły dopiero po podjęciu tam pracy, by na skutek działalności Pozwanej wystąpiły jakiejkolwiek negatywne konsekwencje dla Powódki. Powódka w żaden sposób nie wykazała również wysokości szkody i krzywdy, w tym kwot zadośćuczynienia i odszkodowania. Podobnie, odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym nie mają twierdzenia Powódki, jakoby Pozwana wykorzystywała swoją pozycję do przedmiotowego traktowania swych podwładnych, jakoby pracownicy się „bali Pozwanej” - zupełnie inny obraz panującej w zakładzie pracy atmosfery ujawnia się w treści korespondencji Powódki z Pozwaną oraz Pozwanej ze świadkiem - B. J.. Pracownicy nie były „uległe” Pozwanej - w trakcie zatrudnienia łączyły je serdeczne relacje. Z treści zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, by Powódka i B. J. były traktowane bez szacunku przez Pozwaną. Nigdy w trakcie zatrudnienia żadna z pracownic nie zgłaszała podobnych okoliczności Pozwanej, co zostało wykazane w toku postępowania dowodowego przed Sądem I instancji. Wbrew twierdzeniom apelacji, w toku postępowania przed Sądem I instancji nie wykazano, by Pozwana kierowała wobec swoich pracownic „nieustanne złośliwości” (Powódka nie wskazuje nawet na czym te złośliwości miałyby polegać). Zdaniem strony pozwanej, nieprzypadkowo Powódka w treści składanych wyjaśnień Strony używa takich samych sformułowań, jakich wcześniej użył świadek B. J. (przesłuchanie Powódki 00:46:18, protokół z dnia 19 października 2021 r. i przesłuchanie świadka 00:59:28, protokół z dnia 7 września 2021 r.). Powódka przesłuchiwana informacyjnie w dniu 27 lipca 2021 r. nie wskazywała, by Pozwana używała wobec niej sformułowania „smarkulo”, nie podnosiła również okoliczności, jakoby Pozwana miałaby

sugerować jej, że nie wie jak to się stało, że „doszła tak daleko na studiach”, co miało Powódkę obrazić. Nie sposób również uznać, by przejawem mobbingu i rzekomo nieprawidłowej postawy Pozwanej wobec Powódki była obrona Pozwanej w procesie wytoczonym przez Powódkę, co zdaje się sugerować Powódka w treści apelacji. Pozwana zaprzecza, jakoby w trakcie procesu traktowała Powódkę poniżająco - podejmowała nawet próby polubownego zakończenia sporu (co wynika z treści protokołów rozpraw), które niestety nie przyniosły zamierzonego skutku.

Powódka nie występowała z zarzutami dotyczącymi rzekomego stosowania wobec niej nierównego traktowania, dyskryminacji w zatrudnieniu (apelacja, s. 3), nie wystąpiła również z odpowiednim roszczeniem (które jest roszczeniem odmiennym od roszczenia o mobbing). Zaprzeczyć należy twierdzeniom Powódki, jakoby wyjaśnienia i korespondencja w zakresie nierównego traktowania w pełni zgadzały się z pozostałym zebrany materiałem dowodowym. Sprawa wcześniej nie była w ogóle podnoszona. Tym samym twierdzenie dotyczące rzekomego innego traktowania B. J. w zakresie wypłacania premii uznaniowej w chwili obecnej pozostaje poza przedmiotem niniejszej sprawy, tym bardziej, że nie zostało ono potwierdzone w toku procesu. Chociaż premia uznaniowa i zasadność jej przyznania nie stanowi przedmiotu niniejszej sprawy (brak objęcia zakresem zaskarżenia), Powódka w swojej apelacji odnosi się do rzekomego „nierównego traktowania” Powódki w zakresie nieprzyznania jej premii uznaniowych za wypracowane wyniki. Podkreślenia wymaga okoliczność, iż prawidłowo Sąd I instancji oddalił powództwo o zapłatę premii, z uwagi na to, iż w umowie o pracę Strony określiły, że ewentualnie przysługująca Powódce premia zależec będzie wyłącznie od decyzji Pracodawcy. Wbrew twierdzeniom Powódki, jakoby premia była jej należna „bo wykonała plan sprzedażowy determinujący wypłatę premii”, przyznanie premii określonej przez Strony w umowie o pracę nie było uzależnione od wykonania planu sprzedażowego, a od ogólnej oceny pracy Powódki. Jak wskazywała Pozwana, „premia jest uznaniowa, uznałam, że premia nie jest należna Powódce, z uwagi na błędy”. Sama Powódka w treści złożonych wyjaśnień przyznała, że Pozwana wyjaśniła, jej że premia nie zostanie jej przyznana „skoro ona ma kary finansowe”. W toku postępowania przed Sądem I instancji Powódka nie wykazała, by w tym zakresie obowiązywały u Pracodawcy inne ustalenia, nie wykazała również, że w tym zakresie była traktowana inaczej, gorzej od innych pracowników.

Ostatecznie, w ocenie pozwanej, apelacja pozostaje bezzasadna, a Wyrok Sądu I instancji w zaskarżonej części w całości odpowiada prawu. W przedmiotowym postępowaniu nie doszło do zaistnienia przesłanek przewidzianych w przepisach dotyczących mobbingu. Zgodzić należy się z twierdzeniem Sądu I instancji, iż z zebranego i prawidłowo ocenionego w niniejszej sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby pozwana w okresie zatrudnienia stosowała mobbing wobec Powódki krzycząc na Powódkę, używając słów obraźliwych, jak również w żaden inny sposób. Wszelkie ewentualne naruszenia po stronie Pozwanej miały charakter incydentalny i nigdy nie miały na celu wywołania skutków opisanych w art. 94³ k.p. W niniejszej sprawie nie zaszły również konieczne dla przyjęcia odpowiedzialności Pozwanej związki przyczynowe, opisane szeroko w treści uzasadnienia. Powódka w okresie zatrudnienia miała zaufanie do Pozwanej, co w jasny sposób przeczy temu, jakoby Pozwana traktowała Powódkę w opisywany w niniejszym postępowaniu przez Powódkę sposób i stosowała wobec niej mobbing.

Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy zważył:

Apelacja nie może odnieść zamierzonego skutku, bowiem w granicach zaskarżenia sąd pierwszej instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści powołanych przepisów prawnych. Należy tu zaznaczyć, że zawarte w apelacji argumenty procesowe, w konsekwencji natury prawnomaterialnej, są jedynie subiektywnym i polemicznym stanowiskiem w sprawie, niemającym odniesienia do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego oraz do wskazanej przez sąd pierwszej instancji podstawy prawnej rozstrzygnięcia ujętej w art. 94³ § 2 k. p. i art. 94³ § 3 k. p.

Odnosząc się do apelacji należy zauważyć, że w przeważającej mierze formułuje ona zarzuty naruszenia prawa procesowego, a ewentualne ich podzielenie miałoby bezpośredni wpływ na prawidłowość dokonanych przez sąd I instancji ustaleń faktycznych. I tak, należy podkreślić, że sąd meriti, w granicach apelacji, przeprowadził wyczerpujące, prawidłowo ukierunkowane postępowanie dowodowe, a zebrany materiał rozważył i ocenił w granicach uprawnienia, jakie daje mu przepis art. 233 § 1 k.p.c., jednocześnie granic tych nie przekraczając. Co ważne w sprawie, wywód

przeprowadzony przez sąd pierwszej instancji co do tego, jakie znaczenie nadać zaprezentowanym przez strony dowodom przydatnym do oceny faktycznej i prawnej żądania odszkodowania i zadośćuczynienia z tytułu stosowania mobbingu i jakie z tych dowodów wyprowadzić wnioski, jest logiczny, wyważony, przeto nie poddaje się krytyce. Na uwagę zasługuje wyczerpująca, fachowa, zgodna z doświadczeniem życiowym i zawodowym Sądu Rejonowego, ocena zeznań G. C., B. J. oraz M. C. (2), którą sąd odwoławczy w pełni akceptuje. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Zaś, do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby apelujący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, to jest, regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05). Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można zarzucić sądowi pierwszej instancji naruszenia powyższych reguł. Co istotne w sprawie, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Należy zaznaczyć, że tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 15 grudnia 2005 r., I ACa 513/05, LEX nr 186115). W odniesieniu do powyższego, w ocenie sądu drugiej instancji, powódka nie zdołała wykazać, aby Sąd Rejonowy naruszył przepis art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie istotnych ustaleń w sposób sprzeczny z treścią zebranego materiału dowodowego. Proponowany przez powódkę przebieg zdarzeń opiera się bowiem na domysłach i subiektywnym odczuciu zaistnienia nakierowanych na nią działań, czy zaniechań mobbingujących. Powódka w żaden sposób nie wykazała wiarygodnych okoliczności za tym przemawiających. Zdaniem Sądu Okręgowego, na powyższe wskazuje uzasadnienie wyroku sądu pierwszej instancji, które posiada elementy niezbędne, jak też dane pozwalające na kontrolę rozstrzygnięcia w granicach zaskarżenia. Należy zaznaczyć, że zgodnie z zasadą kontradiktoryjności, również odnośnie działań, czy zaniechań mobbingujących, ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. Wszechstronne rozważenie zebranego materiału oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy dowodowej i wiarygodności. Ostatecznie, w ocenie Sądu Okręgowego, wbrew zarzutom apelacji, w granicach zaskarżenia, ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy są prawidłowe, przede wszystkim wystarczające oraz kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. W konsekwencji, ustalenia te sąd odwoławczy podziela i przyjmuje za własne, zatem nie powiela (podobnie Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 20 stycznia 2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829; 14 maja 2010 r., II CSK 545/09, LEX nr 602684; 27 kwietnia 2010 r., II PK 312/09, LEX nr 602700; 8 października 1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 Nr 3, poz. 60).

Apelująca wskazała również na naruszenie przez sąd pierwszej instancji przepisu art. 316 k.p.c. oraz domniemania faktycznego ujętego w art. 231 k.p.c. W ocenie sądu odwoławczego, akceptując to, na co pozwana wskazała w odpowiedzi na apelację, uzasadnienie ww. zarzutu nie koresponduje z jego podstawą, bowiem dotyczy pominięcia przez sąd okoliczności, jakoby fakt mobbingu wynikał tak z zeznań świadków, jak i materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Art. 316 k.p.c. statuuje zasadę aktualności wyroku, nakazując branie pod uwagę stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy. Zasada ta odnosi się zarówno do podstawy faktycznej powództwa, jak i do jego podstawy prawnej (por. wyr. SN z 7.3.1997 r., II CKN 70/96, Legalis). Zasada ta oznacza, że sąd nie może, wydając orzeczenie, powoływać się na późniejsze zdarzenie, zasze po zamknięciu rozprawy. Stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.) obejmuje zarówno obowiązujące przepisy, które mogą stanowić podstawę prawną rozstrzygnięcia, jak i okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy. Sąd orzeka według stanu prawnego z chwili wyrokowania. Jeżeli więc stan prawny po wytoczeniu powództwa uległ zmianie, sąd obowiązany jest uwzględnić ten nowy stan prawny, gdy wchodzące w grę nowe przepisy prawa materialnego mają zastosowanie do stosunków powstałych przed ich wejściem w życie. Przez pojęcie stanu prawnego należy rozumieć zarówno przepisy prawa materialnego, jak i procesowego. O naruszeniu art. 316 § 1 k.p.c. można mówić jedynie wówczas, gdy sąd, ferując wyrok, nie uwzględnił zmian stanu faktycznego lub prawnego zaistniałych w toku procesu, czego Sąd Rejonowy w

niniejszej sprawie się nie dopuścił. Zaś, powódka nie wskazała na zaistnienie jakichkolwiek zmian stanu faktycznego, jak i stanu prawnego, których sąd I instancji miał nie zauważyć, a przez to wydać wyrok z naruszeniem zasady aktualności wyroku. Z tej przyczyny wskazana podstawa apelacyjna jest chybiona.

Natomiast, przepis art. 231 k.p.c. dotyczy domniemań faktycznych, tj. możliwości uznania przez sąd za ustalone faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów. Domniemanie faktyczne polega na tym, że sąd na podstawie ustalenia jednych faktów wnioskuje o istnieniu innych. Sąd ma w takim wypadku zupełną swobodę wnioskowania na podstawie całokształtu okoliczności ujawnionych w toku postępowania dowodowego. Musi ono być jednak poprawne z punktu widzenia zasad logiki (tak uchw. SN(7) z 21.11.1969 r., III PZP 24/69, Legalis). Sytuacja taka zachodzi wówczas, gdy istotnego faktu dla sprawy nie można udowodnić wprost za pomocą formalnie przeprowadzonych środków dowodowych albo przeprowadzenie takiego dowodu byłoby szczególnie utrudnione, a w ramach całokształtu okoliczności sprawy i na podstawie innego faktu w procesie ustalonego można wyprowadzić logiczny wniosek co do prawdziwości tego faktu (zob. T. Misiuk-Jodłowska, w: J. Jodłowski, Z. Resich, J. Lapiere, T. Misiuk-Jodłowska, K. Weitz, Postępowanie cywilne, 2009, s. 423). Domniemanie faktyczne jest środkiem dowodowym stosowanym w braku bezpośrednich środków dowodowych, konstruowanym z uwzględnieniem reguł wskazanych w przepisie art. 233 § 1 k.p.c., co oznacza, że należy do kręgu czynności związanych z dokonywaniem ustaleń faktycznych i oceny dowodów (tak wyrok SN z 3.12.2010 r., I CSK 123/10, Legalis). Treścią domniemania faktycznego jest uznanie za istniejący określonego faktu wynikającego z wzajemnego, logicznego związku pomiędzy innymi, ustalonymi faktami i sądami o tych faktach. Nie można dokonać prawidłowego domniemania faktycznego bez ustalenia faktów stanowiących jego logiczne przesłanki. Co ważne, orzeczenie sądu może być oparte na domniemaniu faktycznym, o którym mowa w przepisie art. 231 k.p.c., tylko wówczas, gdy stanowi ono wniosek wynikający z logicznie ustalonych faktów stanowiących przesłanki domniemania, najbardziej zbliżony do zasad doświadczenia życiowego (zob. wyr. SN z 22.1.1998 r., II UKN 465/97, Legalis). W ocenie sądu drugiej instancji, akceptując tu pogląd pozwanej, w zaistniałym stanie faktycznym, sąd meriti prawidłowo nie dopatrywał się konieczności wysnucia jakiegokolwiek domniemania faktycznego i to w zakresie ewentualnych działań, czy zaniechań mobbingujących. Na każdą okoliczność strony przedstawiały swoje dowody i kontradwody, których wiarygodność ocenił Sąd Rejonowy w ramach swobodnej oceny dowodów, zasady wynikającej z art. 233 k.p.c., o czym Sąd Okręgowy już zważył powyżej. Co istotne, powódka nie wskazała jakie domniemania faktyczne powinien przyjąć sąd, a przede wszystkim z jakich faktów ustalonych w sprawie jako pewne i wiarygodne, domniemania te powinny być wysnute. Z tej przyczyny wskazana podstawa apelacyjna nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd 1 instancji prawidłowo ustalił, że w sprawie nie zachodzi konieczność korzystania z instytucji domniemań faktycznych, strony miały prawo kontradykcyjnego powoływania dowodów, z czego korzystały. Powódka między innymi wniosowała, a sąd meriti dopuścił i przeprowadził dowód z zeznań G. C., B. J. oraz M. C. (2). Sąd Rejonowy ocenił każdy z ww. dowodów i części przyznał wiarygodność, części zaś nie. Przeprowadzona w sprawie ocena zgromadzonego materiału dowodowego nie doprowadziła do uznania, iż doszło do wykazania przez stronę powodową, iż pozwana dopuszczała się wobec powódki negatywnych działań, stanowiących mobbing, które miały obejmować **obrażanie, upokarzanie, zastraszanie oraz uniemożliwianie korzystania z urlopu, poprzez przymuszanie do stawiania się w miejscu pracy, zaniżanie i wypłacanie wynagrodzenia z opóźnieniem, zatajanie w dokumentach pracowniczych nadgodzin i godzin faktycznego pozostawiania w dyspozycji oraz odbieranie nagród przyznanych powódce.**

Podniesiony w zarzutach apelacyjnych art. 229 k.p.c. dotyczy faktów przyznanych przez stronę przeciwną, których przyznanie nie budzi wątpliwości. Fakty przyznane to fakty podane przez jedną stronę i potwierdzone jako zgodne z prawdą przez stronę przeciwną w drodze wyraźnego oświadczenia złożonego w toku postępowania. Przedmiotem przyznania mogą być wyłącznie fakty, a nie ich ocena prawna, stosunki prawne podlegają bowiem zawsze rozstrzygającej ocenie sądu (post. SN z 7.10.2005 r., IV CK 133/05, Legalis). Przedmiotem przyznania mogą być tylko fakty, a nie ich ocena, gdyż jest ono oświadczeniem wiedzy o faktach, czyli o elementach istniejącej rzeczywistości. Z tego względu przyznanie nie może dotyczyć prawdopodobnych okoliczności, które z takich czy innych przyczyn nie wystąpiły, czyli ewentualnych zdarzeń, jakie by nastąpiły, gdyby miał miejsce odmienny układ okoliczności faktycznych (wyr. SN z 12.2.2004 r., V CK 297/04, Legalis). Fakt, który ma podlegać przyznaniu, powinien być

jednoznacznie określony, gdyż tylko wtedy może zostać potwierdzony przez stronę przeciwną jako zgodny z prawdą (zob. wyr. SN z 2.8.2000 r., I PKN 749/99, Legalis), natomiast brak wypowiedzi jednej strony co do twierdzeń strony przeciwnej nie może sam przez się stanowić podstawy do uznania faktów za przyznane, (por. orz. SN z 17.6.1960 r., IV CR 681/59, OSNCK 1961, Nr 3, poz. 82). Ma rację sąd pierwszej instancji twierząc, że pozwana w żaden sposób nie przyznała, iż stosowała wobec powódki szeroko ujęty mobbing.

Przywołany w procesowych zarzutach art. 243² k.p.c. stanowi, że dokumenty znajdujące się w aktach sprawy lub do nich dołączone stanowią dowody bez wydawania odrębnego postanowienia. Należy zauważyć, że Sąd Rejonowy przedmiotowych dowodów nigdy nie oddalił, nadto, w granicach zaskarżenia, wypowiedział się co do wskazywanej przez powódkę korespondencji pomiędzy stronami i świadkami.

Tak więc, zarzuty w postaci naruszenia art. 316 k. p. c. w zw. z art. 231 k. p. c., poprzez jego niezastosowanie polegające na pominięciu, że fakt mobbingu wynika tak z zeznań świadków, jak i materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, naruszenia art. 233 § 1 w zw. z art. 229 k.p.c., przez jego niezastosowanie, polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów w postaci bezzasadnego pominięcia faktu stosowania mobbingu przez pozwaną wobec powódki, spójnego w znacznej części z zeznaniami świadków oraz korelującego z wizerunkiem pracodawcy, wreszcie naruszenia art. 233 § 1 k. p. c. w zw. z art. 243 (2) k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, bądź dokonanie ustaleń faktycznych sprzecznych z materiałem dowodowym w postaci złożonych do akt sprawy dokumentów: korespondencji pomiędzy stronami, świadkami i w konsekwencji przyjęcie, że - mimo uznania, że doszło do naruszeń pracodawcy wobec pracownika - brak było podstaw do uwzględnienia żądania powódki w zakresie mobbingu, nie mogą odnieść zamierzonego skutku. Na ww. zarzuty apelująca znajduje odpowiedź wprost w treści uzasadnienia sądu pierwszej instancji. Sąd Rejonowy, o czy wyżej, przedstawił zarówno dowody, na których poczynił ustalenia w sprawie, jak również szeroko odniósł się do dowodów, którym nie dał wiary. Przy czym, wyczerpująco, zgodną z doświadczeniem życiowym i zawodowym Sądu Rejonowego, ocenę zeznań G. C., B. J. oraz M. C. (2), sąd odwoławczy w pełni akceptuje. Nie budzi wątpliwości sądu drugiej instancji, że sąd meriti w żaden sposób nie uchybił podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, to jest, regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby w powódka w firmie pozwanej poddana była mobbingowi. Ma rację Sąd Rejonowy, że nie zasługują na wiarygodność zeznania powódki i świadka B. J. oraz świadków G. C. i M. C. (2) jakoby pozwana nazywała powódkę „ prostytutką”. Z zeznań świadka B. J. nie wynika, że pozwana zwróciła się do powódki takim słowem, lecz skomentowała w inny sposób strój powódki. M. C. (2) zeznała, iż świadek B. J. wyraziła żal, iż pozwana nazwała powódkę „ prostytutką”. Z zeznań świadka G. C. wynika, iż pozwana miała użyć takiego określenia, kiedy powódka otrzymała kwiaty od klienta. Zeznania powódki i świadków na okoliczność użycia przez pozwaną w stosunku do powódki obraźliwego określenia są sprzeczne i nie zasługują na uwzględnienie. Sąd Rejonowy doszedł do słusznego przekonania, że konflikt między stronami powstał po złożeniu przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i skorzystaniu ze zwolnienia lekarskiego. Pozwana została sama w placówce, bez wymaganej umową agencyjną dwuosobowej obsady. Wtedy faktycznie doszło między stronami do wymiany zdań w rozmowie telefonicznej, w której pozwana odezwała się do powódki w sposób obraźliwy, co słyszeli świadkowie G. C. i M. C. (2). Okoliczności te, zaistniałe 6 kwietnia 2021 r., czyli bezpośrednio przed wypowiedzeniem umowy o pracę przez powódkę i przed rozwiązaniem umowy o pracę przez pozwaną bez wypowiedzenia, nie świadczą o istnieniu przesłanek przewidzianych w przepisach o mobbingu. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby pozwana w okresie zatrudnienia stosowała mobbing wobec powódki krzyżąc na powódkę i używając słów obraźliwych. Sąd Rejonowy zasadnie zwrócił uwagę na treść sms-a skierowanego przez powódkę do B. J., w którym powódka pisze, że miała zaufanie do pozwanej, co zaprzecza temu jakoby pozwana w okresie zatrudnienia traktowała powódkę w opisany przez nią sposób i stosowała wobec powódki mobbing. Oceniając wiarygodność złożonych w sprawie zeznań, sąd pierwszej instancji skupił się na podkreślanej przez powódkę kwestii złego traktowania jej przez pozwaną. Sąd Rejonowy prawidłowo doszedł do przekonania, że zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwolił na wyciągnięcie jedynie słusznego wniosku, iż między powódką a pozwaną nawiązała się relacja wykraczająca poza tę o charakterze służbowym, mianowicie relacja towarzyska z pierwiastkami konfliktu osobistego. Sąd Rejonowy trafnie spostrzegł, że sytuacja wymknęła się spod kontroli stron. Od kwietnia 2021 roku rozpoczyna się konflikt towarzysko

– emocjonalny, polegający na zachowaniach, opisanych już powyżej. Z tych też powodów złożony przez powódkę wniosek o ponowne przesłuchanie świadków, przesłuchiwanym już w sprawie przed sądem I instancji, pozostaje zupełnie bezzasadny. Powódka w żaden sposób nie wykazała, by wystąpiła potrzeba powołania dowodu z ponownego przesłuchania ww. świadków, nie wskazała żadnych nowych faktów i dowodów, które pojawiły się w sprawie lub których powołanie stało się możliwe dopiero obecnie. Dowód został przeprowadzony przez Sąd Rejonowy i poprawnie oceniony. Strona nie może skutecznie żądać ponowienia lub uzupełnienia dowodu w postępowaniu apelacyjnym tylko dlatego, że spodziewała się korzystnej dla siebie oceny tego dowodu przez sąd I instancji (zob. wyr. SN z 7.11.1997 r., II CKN 446/97, Legalis). Przepis art. 381 k.p.c., uprawniający do dopuszczenia w postępowaniu apelacyjnym nowych dowodów ma charakter wyjątkowy, nie może być więc interpretowany w sposób rozszerzający (wyr. SN z 13.6.2012 r., II CSK 608/11, Legalis). Z tych to względów, przeprowadzenie żądanego dowodu przez sąd II instancji na podstawie art. 382 k.p.c. na fakty tożsame jak przed sądem pierwszej instancji jest niecelowy.

Nadto, odnosząc się do apelacji, Sąd Rejonowy miał rację, że powódka nie wywiązała się z obowiązku udowodnienia okoliczności, z której wywodzi skutki prawne tj., że u powódki wystąpił rozstrój zdrowia związany okolicznościami określonymi w art. 94³ k. p. Co prawda, powódka przedstawiła zaświadczenie potwierdzające podjęcie leczenia psychiatrycznego, jednakże, w świetle okoliczności sprawy, nie sposób uznać, że ww. leczenie było w jakikolwiek sposób związane ze stosowaniem mobbingu w miejscu pracy, bowiem takich działań, czy zaniechań, w miejscu pracy nie było, jak to prawidłowo ustalił sąd meriti. Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy art. 94³ k. p., poprzez jego błędne zastosowanie do stanu faktycznego i przyjęcie, że okoliczności sprawy nie uzasadniają stwierdzenie, że powódka była ofiarą mobbingu oraz nie zostały spełnione przesłanki art. 94³ k. p., co skutkowało oddaleniem powództwa w tym zakresie. Należy wskazać i przypomnieć apelującej, że, w myśl ustawowej definicji mobbingu z art. 94³ § 2 k. p., dla jego zaistnienia muszą wystąpić łącznie następujące elementy: w stosunku do pracownika wystąpić muszą działania lub zachowania skierowane przeciwko niemu polegające na nękanii lub zastraszaniu, działania te muszą być uporczywe i długotrwałe, działania te mają wywoływać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodować lub mieć na celu jego ośmieszenie lub poniżenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Przy czym, nękanie w rozumieniu art. 94³ § 2 k. p. oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie pracownikowi (tak wyr. SN z 10.10.2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013, Nr 17-18, poz. 204). Opierając się na zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym i ustaleniach sądu pierwszej instancji, należy stwierdzić, że przesłanki te nie wystąpiły. Pozwana uwolniła się od odpowiedzialności, bowiem udowodniła, że fakty wskazywane przez powódkę nie miały w ogóle miejsca. Nie stanowiły mobbingu, tylko konflikt natury towarzyskiej pomiędzy dojrzałymi i wykształconymi osobami.

Z tych to względów, na podstawie art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację jako nieuzasadnioną. Na mocy art. 102 k.p.c. odstąpiono od obciążenia powódki kosztami postępowania apelacyjnego na rzecz pozwanej, mając na uwadze jej sytuację materialną i zdrowotną jak również rodzaj dochodzonego roszczenia.