

**Sygn. akt VI P 77/16**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2018 r.

***Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie***

***Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych***

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Bogumiła Karpińska, Jadwiga Janina Piłatkowska

Protokolant : starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 grudnia 2018 roku w W.

sprawy z powództwa: M. S.

przeciwko: (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Z.

wydanie świadectwa pracy, odszkodowanie za mobbing, odszkodowanie za nie wydanie w terminie świadectwa pracy

1. oddała powództwo w zakresie odszkodowania za mobbing i odszkodowania za nie wydanie w terminie świadectwa pracy;
2. umarza postępowania w zakresie wydanie świadectwa pracy;
3. nie obciąża stron kosztami procesu.

Bogumiła Karpińska SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska Jadwiga Janina Piłatkowska

**Sygn. akt VI P 77/16**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 lutego 2016 roku (data prezentaty) powódka M. S. wniosła o wydanie świadectwa pracy przez pozwaną spółkę (...) sp. z o.o. z siedzibą w Z. oraz o zasądzenie od pozwanej kwoty 4.000,00 zł tytułem odszkodowania za nie wydanie świadectwa pracy w terminie.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że w związku ze swoją chorobą złożyła dnia 12 stycznia 2016 roku pracodawcy wypowiedzenie drogą elektroniczną, i następnego dnia wysłała je pocztą. Pracodawca nie wydał jej jednak niezwłocznie świadectwa pracy, co skutkowało pozbawieniem środków do życia, ponieważ nie mogła wystąpić z wnioskiem o przyznanie jej renty.

***(pozew – k. 1 – 3)***

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podniosła, że wydała powódce w terminie świadectwo pracy, o czym świadczy fakt wydania przez ZUS decyzji o przyznaniu powódce renty. Pozwana dodała, że powódka nie udowodniła powstania szkody w wyniku działania lub

zaniechania pozwanej. Pozwana podkreśliła też, że renta została powódce przyznana od dnia 6 stycznia 2016 roku, a więc od dnia, w którym była ona jeszcze zatrudniona w pozwanej spółce.

***(odpowiedź na pozew – k. 17 - 21)***

Pismem procesowym z dnia 2 listopada 2016 roku powódka zmodyfikowała swoje roszczenie wnosząc dodatkowo o zasądzenie na jej rzecz kwoty 6.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za mobbing.

Na rozprawie w dniu 17 maja 2018 roku powódka cofnęła powództwo w zakresie roszczenia o wydanie świadectwa pracy. Na rozprawie w dniu 23 sierpnia 2018 roku pozwana wyraziła zgodę na częściowe cofnięcie powództwa.

***(pismo procesowe z dnia 02.11.2016r. – k. 93, protokół rozprawy z dnia 17.05.2018r. – k. 248, protokół rozprawy z dnia 23.08.2018r. – k. 286 verte)***

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka M. S. była zatrudniona w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w Z. początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 24 sierpnia 2011 roku, a następnie od dnia 24 listopada 2011 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku (...)na pełen etat. Stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z dniem 12 stycznia 2016 roku w wyniku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.000,00 zł brutto.

***(dowód: umowa o pracę na okres próbny i umowa o pracę na czas nieokreślony – cz. B a/o powódki, świadectwo pracy– a/o powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 32)***

Pozwana spółka pod koniec 2013 roku przenosiła swoją działalność z W. do miejscowości Z. pod P.. Dyrektor dał wtedy pracownikom możliwość wyboru, co do tego, czy chcą się przenieść i dalej pracować, czy też nie. Powódka nie mogła się przenieść w okolice P.. Dyrektor powiedział wówczas powódce, że znalazł osobę do pracy na jej miejsce i poprosił powódkę o jej przeszkolenie, za co powódka miała otrzymać dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 1.000,00 zł.

Dnia 30 września 2013 roku powódce zostało wręczone oświadczenie pozwanej w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumienie stron. W treści tego oświadczenia wskazano, że w związku z przeniesieniem siedziby pozwanej oraz brakiem możliwości kontynuowania pełnienia obowiązków służbowych z dniem 30 września 2013 roku strony rozwiązują umowę o pracę, jednocześnie wskazano, że okres wypowiedzenia wynosi jeden miesiąc. Pismem z dnia 19 listopada 2013 roku powódka poprosiła o przywrócenie jej do pracy, wskazując, że jest w ciąży. Jednocześnie powódka poprosiła o przywrócenie pakietu medycznego A. w takim zakresie, w jakim obowiązywał ją przed wręczeniem jej wypowiedzenia. Po otrzymaniu tej informacji pozwana przywróciła do pracy. Jednocześnie pismem z dnia 26 grudnia 2013 roku pozwana powiadomiła powódkę, że podjęła decyzję o nieprzyznawaniu powódce pakietu medycznego A.. Pozwana nie zawierała, bowiem wówczas nowych umów z A., jedynie kontynuowała już wcześniej zawartą umowę, dotyczącą pracownika J. Z..

Pozwana nie wypłaciła powódce obiecanego dodatku za przeszkolenie nowego pracownika w kwocie 1.000,00 zł. Po mailowej interwencji powódki w centrali pozwanej spółki w Niemczech została ona poinformowana pismem z dnia 15 maja 2014 roku, że centrala zwróciła się do dyrektora polskiej spółki, aby rozpatrzył sprawę powódki pozytywnie i zadośćuczynił finansowo. Dnia 4 sierpnia 2014 roku pozwana spółka zawarła z powódką porozumienie, na mocy, którego pozwana zobowiązała się do zaspokojenia w całości roszczenia powódki w wysokości 1.025,61 zł.

Po przywróceniu do pracy w grudniu 2013 roku powódka nie świadczyła już pracy na rzecz pozwanej, przebywała, bowiem na zwolnieniach lekarskich i korzystała z uprawnień związanych z macierzyństwem. Ostatni raz powódka widziała się z prezesem pozwanej spółki w listopadzie 2013 roku.

**(dowód: zeznania powódki M. S. – protokół rozprawy z dnia 13.09.2018r. od 00:02:54 do 01:39:29, zeznania prezesa pozwanej R. F. – protokół rozprawy z dnia 06.11.2018r. od 00:01:46 do 00:53:31, rozwiązanie umowy o pracę z dnia 30.09.2013r. – k. C-1 a/o powódki, pismo powódki z dnia 19.11.2013r. – k. 73 i k. B-14 a/o powódki, pismo pozwanej – k. 72, pismo z dnia 26.12.2013r. – k. 70, pismo z dnia 15.05.2014r. – k. 74, porozumienie z dnia 04.08.2014r. – k. 58)**

Dnia 9 grudnia 2015 roku powódka złożyła wniosek o przyznanie jej przez ZUS prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Decyzją z dnia (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. odmówił powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. W uzasadnieniu tej decyzji ZUS podał, że lekarz orzecznik ZUS orzeczeniem z dnia 12 stycznia 2016 roku orzekł, że stan zdrowia powódki nie uzasadnia przyznania jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego z powodu uznania za całkowicie niezdolną do pracy, w związku z czym może ona wystąpić z wnioskiem o przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy.

Powódka dnia 9 lutego 2016 roku wystąpiła z wnioskiem o przyznanie jej renty z tytułu niezdolności do pracy. Decyzją z dnia 3 marca 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. przyznał powódce rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy od dnia 6 stycznia 2016 roku do dnia 31 stycznia 2021 roku. ZUS przekazał powódce tytułem renty za okres od 6 stycznia 2016 roku do 29 lutego 2016 roku oraz za marzec 2016 roku kwotę 3.376,08 zł.

**(dowód: wniosek powódki z dnia 09.12.2015r. oraz wniosek powódki z dnia 09.02.2016r. – akta organu rentowego, decyzja ZUS z dnia 02.02.2016r. – k. 8, decyzja ZUS z dnia 03.03.2016r. – k. 26 – 29)**

Świadczenie pracy powódki zostało przygotowane w styczniu 2016 roku przez pracownika biura rachunkowego obsługującego pozwaną spółkę, panią E. S. (1). Wysłała ona przygotowane świadectwo pracy mailowo do pozwanej spółki dopiero dnia 2 lutego 2016 roku, gdyż wcześniej prezes pozwanej spółki przebywał na konferencji w S. na krótkim urlopie i uznał, że sprawa sporządzenia świadectwa pracy powódki i jego podpisania musi poczekać na jego powrót. Świadectwo to zostało podpisane przez prezesa spółki pozwanej po kilku dniach i wysłane powódce drogą pocztową dnia 11 lutego 2016 roku. Ojciec powódki odebrał świadectwo pracy dnia 13 lutego 2016 roku, a następnie dnia 17 lutego 2016 r działając w imieniu córki złożył świadectwo pracy do ZUS-u.

**(dowód: zeznania świadka E. S. (1) – protokół rozprawy z dnia 17.05.2018r. od 01:49:13 do 02:20:06, protokół z dnia 17.02.2016r. – akta organu rentowego, zeznania prezesa pozwanej R. F. – protokół rozprawy z dnia 06.11.2018r. od 00:01:46 do 00:53:31, zeznania świadka B. C. – protokół rozprawy z dnia 17.05.2018r. od 00:52:54 do 01:49:13)**

Powódka od 1997 roku leczy się na stwardnienie rozsiane. W okresie od stycznia do kwietnia 2016 roku nie występowały nowe rzuty choroby, brak jest danych co do pogorszenia się stanu neurologicznego w tym okresie. Powódka doznała również pogorszenia stanu psychicznego, jednak nie sposób ocenić w jakim stopniu to pogorszenie jest związane z pracą u pozwanej, a w jakim stopniu wynika z rozwoju jej choroby – stwardnienia rozsianego - i podawanych w związku z tą chorobą leków.

**(dowód: opinia biegłego z zakresu neurologii – k. 138 i 193, opinia biegłego z zakresu psychiatrii – k. 159 – 166 i 204 – 211)**

Powódka ma kredyt we frankach od 2009 roku.

**(dowód: zeznania powódki M. S. – protokół rozprawy z dnia 13.09.2018r. od 00:02:54 do 01:39:29)**

Do obowiązków powódki należały koordynacja biura, fakturowanie, współpraca z kancelarią windykacyjną. Powódka wniosła do pracodawcy o zezwolenie na pracę zdalną z domu w okresie, gdy szykowała się na operację stopy. Prezes pozwanej wydał na to zgodę, do mieszkania powódki został zawieszony komputer i drukarka. Następnie w okresie zwolnienia lekarskiego powódka pracowała zdalnie z domu, czasem pracownicy przywozili jej do domu dokumenty.

Powódka przy przyjmowaniu jej do pracy w pozwanej spółce nie powiadomiła nikogo, również lekarza medycyny pracy, o swojej chorobie. O tym, że choruje na stwardnienie rozsiane powiedziała ona prezesowi R. F. dopiero w momencie rozwiązania umowy o pracę z powódką we wrześniu 2013 roku. Pozostali pracownicy spółki nie wiedzieli o chorobie powódki.

Przełożonym powódki był prezes pozwanej spółki (...). Był on człowiekiem wymagającym w pracy. Prezes odbywał z powódką rozmowy motywacyjne, dyscyplinujące, w swoim gabinecie. Prezes przychodził do pokoju powódki i jak sprawy nie dało się wyjaśnić, wtedy zapraszał ją na rozmowę do swojego gabinetu. Te rozmowy dotyczyły spraw merytorycznych, pracy powódki, np. wystawiania faktur. Czasem w rozmowie z powódką prezes pozwanej podnosił głos, ale nie krzyczał na nią. Zdarzało się, że dokumentacja nie była wysłana na czas, raporty nie były wykonane, prezes pozwanej mówił wówczas powódce, że za słabo, albo za wolno pracuje, zdarzało się, że mówił tak do niej przy innych pracownikach.

Miesiąc po tym, jak powódka przejęła kasę pozwanej do prowadzenia pojawiło się manko na 300,00 zł, wówczas prezes pozwanej powiedział, że powódka będzie musiała pokryć tę stratę z własnej kieszeni. Powódka wówczas płakała w pracy. Płakała w pracy również wtedy, gdy dowiedziała się, że spółka przenosi się w okolice P., czuła się wtedy oszukana.

Powódka czasem zostawała dłużej w pracy, była zapracowana. Czuła się nękana w pracy, czasem płakała.

**(dowód: zeznania powódki M. S. – protokół rozprawy z dnia 13.09.2018r. od 00:02:54 do 01:39:29, zeznania prezesa pozwanej R. F. – protokół rozprawy z dnia 06.11.2018r. od 00:01:46 do 00:53:31, zeznania świadka B. C. – protokół rozprawy z dnia 17.05.2018r. od 00:52:54 do 01:49:13, zeznania świadka J. Z. – protokół rozprawy z dnia 23.08.2018r. od 00:05:16 do 00:38:40, zeznania świadka A. Ś. – protokół rozprawy z dnia 23.08.2018r. od 00:39:12 do 01:12:19)**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z umowy o pracę na okres próbny i umowy o pracę na czas nieokreślony z cz. B a/o powódki, świadectwa pracy z a/o powódki, zaświadczenia o wynagrodzeniu z k. 32, rozwiązania umowy o pracę z dnia 30.09.2013r. z k. C-1 a/o powódki, pisma powódki z dnia 19.11.2013r. z k. 73 i k. B-14 a/o powódki, pisma pozwanej z k. 72, pisma z dnia 26.12.2013r. z k. 70, pisma z dnia 15.05.2014r. z k. 74, porozumienia z dnia 04.08.2014r. z k. 58, wniosku powódki z dnia 09.12.2015r. oraz wniosku powódki z dnia 09.02.2016r. z akt organu rentowego, decyzji ZUS z dnia 02.02.2016r. z k. 8, decyzji ZUS z dnia 03.03.2016r. z k. 26 – 29, protokołu z dnia 17.02.2016r. z akta organu rentowego, których wiarygodność nie została przez strony skutecznie zakwestionowana w toku postępowania.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron, dokonując różnej oceny ich wiarygodności.

Oдноśnie zeznań świadka E. S. (2) Sąd nie dał im wiary jedynie w zakresie, w jakim świadek twierdził, że powódka została przywrócona do pracy w październiku 2014 roku, bowiem z akt sprawy wynika, że przywrócenie jej do pracy miało miejsce w 2013 roku. W pozostałym zakresie zeznania tego świadka zostały uznane za wiarygodne, znajdują bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka B. C. w zakresie, w jakim świadek twierdził, że złożył świadectwo pracy powódki w ZUS niezwłocznie po jego odebraniu, tj. dnia 13 lutego 2016 roku, bowiem z akt organu rentowego wynika, że świadectwo to zostało złożone dopiero w dniu 17 lutego 2016 roku.

Sąd nie dał też wiary zeznaniom świadków B. C. i W. C., a także zeznaniom powódki w zakresie, w jakim zeznali, że powódki nie było stać na leki w styczniu i lutym 2016 roku, Sąd miał bowiem na uwadze, że powódka pytana o zarobki swojego męża odmówiła odpowiedzi na pytanie, jednocześnie zaś przyznała, że jej mąż wówczas pracował zarobkowo. Wobec powyższego Sąd uznał, że zły stan majątkowy powódki nie został udowodniony.

Nie zostały też uznane za wiarygodne zeznania świadków B. C. i W. C., a także zeznania powódki w zakresie, w jakim twierdzą oni, że prezes pozwanej oskarżył powódkę, że specjalnie zaszła w ciążę w 2013 roku, żeby uzyskać przywrócenie do pracy, Sąd miał bowiem na uwadze, że powódka powoływała się na mail od prezesa pozwanej, w którym miał się pojawić taki zarzut wobec niej, jednak taki mail nie został przedłożony do akt sprawy, nie zostało więc wykazane, aby w ogóle został on wysłany, a tym samym wobec zeznań samego prezesa pozwanej nie są wiarygodne twierdzenia w tym zakresie. Nie są również wiarygodne zeznania powódki i jej rodziców powołanych jako świadków w zakresie, w jakim twierdzili oni, że stan powódki pogorszył się znacznie w związku z nieotrzymywaniem przez nią świadectwa pracy. Sąd miał bowiem na uwadze, że z opinii biegłych z zakresu neurologii i psychiatrii nie wynika, aby doszło w tym czasie do pogorszenia się stanu neurologicznego powódki, w szczególności aby miała ona wówczas rzut choroby, zaś co do stanu zdrowia psychicznego nie da się go jednoznacznie powiązać z sytuacją powódki w pracy. Sąd miał również na uwadze, że opinie biegłych nie potwierdziły również, aby stan zdrowia powódki pogorszył się w związku z jej pracą, co również przeczy twierdzeniom świadków B. C. i W. C. oraz zeznaniom powódki.

Odnosnie samych zeznań powódki Sąd nie uznał ich wiarygodne również w zakresie, w jakim twierdzi ona, że pracowała po 14 - 16 godzin. Co prawda świadek M. W. przyznał, że powódka czasem zostawała w pracy po godzinach, świadek A. Ś. również zeznał, że wydaje mu się, że powódka zostawała w pracy, jednak nie oznacza to pracy powódki w godzinach aż tak znacznie przekraczających normę ustawową w sytuacji. Sąd nie dał też wiary powódce, w zakresie, w jakim twierdzi ona, że powiedziała prezesowi pozwanej o swojej chorobie w 2012 roku, w tym zakresie bowiem Sąd uznał za wiarygodne zeznania R. F., który zeznał, że o chorobie powódki dowiedział się w momencie rozwiązywania z nią umowy o pracę we wrześniu 2013 roku.

W pozostałym zakresie Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków B. C. i W. C. oraz zeznania powódki M. S..

Sąd uznał również za wiarygodne w całości zeznania świadków J. Z., A. Ś. oraz M. W., zeznania te bowiem wzajemnie ze sobą korespondują. W szczególności Sąd miał na uwadze, że z zeznań tych świadków wynika, że faktycznie prezes pozwanej spółki (...) często prowadził z powódką rozmowy dotyczące jej pracy, podnosił głos przy powódce bo miał zastrzeżenia do jej pracy. Jednocześnie świadkowie przyznają, że ocena zachowania prezesa przez powódkę była mocno subiektywna, nie było mobingu,

Sąd nie dał wiary zeznaniom prezesa pozwanej R. F. w zakresie, w jakim twierdził on, że powódka nie szkoliła nowego pracownika – pani A. W.. Sąd miał bowiem na uwadze, że fakt szkolenia pracownika wynika nie tylko z zeznań powódki, ale znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadka M. W., świadka J. Z. oraz świadka E. S. (2). Sąd nie dał też wiary zeznaniom prezesa pozwanej odnośnie braku pracy powódki z domu w okresie jej zwolnienia, Sąd miał bowiem na uwadze, że praca „home office”, znajduje potwierdzenie w zeznaniach powódki, jej rodziców, ale także w zeznaniach świadka A. Ś..

Odnosnie opinii biegłego z zakresu neurologii z k. 138 i 193 akt sprawy Sąd podziela wnioski z tej opinii co do tego, że w styczniu 2016 roku i w kolejnych miesiącach do kwietnia 2016 roku nie doszło do pogorszenia stanu neurologicznego powódki. Sąd miał na uwadze, że biegły posiada wiedzę fachową w zakresie neurologii, przeanalizował on również całą dokumentację medyczną przedłożoną do akt sprawy przez powódkę. Biegły odniósł się również do zarzutów powódki z k. 151 – 152 akt sprawy, podtrzymując w opinii uzupełniającej swoje stanowisko.

Sąd oparł się również na wnioskach zawartych w opinii biegłego z zakresu psychiatrii. Sąd miał na uwadze, że powódka w piśmie z k. 176 – 177 nie podniosła żadnych konkretnych zarzutów wobec tej opinii, a jedynie wskazała, że nie zgadza się z jej wnioskami, co jednak sprowadzało się do polemiki z wnioskami opinii. Brak więc jakichkolwiek zarzutów ze strony powódki co do opinii biegłego z zakresu psychiatrii, które miałyby charakter merytoryczny i mogłyby podważyć wnioski zawarte w tej opinii. Z kolei pozwana nie kwestionowała wniosków opinii biegłego, wniosła jedynie o uzupełniającą opinię, w której biegły miał się ustosunkować do kilku pytań. Biegły sporządził opinię uzupełniającą (k. 204 – 211), w której podtrzymał swoje stanowisko, po czym pozwana nie wносила już żadnych zarzutów do jego opinii (k. 222).

Sąd nie oparł się na dowodach z k. 71 i k. 76 – 78 akt sprawy, gdyż są to dokumenty sporządzone w języku niemieckim, które nie zostały w toku postępowania złożone w tłumaczeniu przysięgłym na język polski.

Sąd w toku postępowania na rozprawie w dniu 13 września 2018 roku oddalił wniosek dowodowy pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z dodatkowej dokumentacji, mając na uwadze zasadę koncentracji materiału dowodowego oraz treść art. 207 § 6 KPC, zgodnie z którym Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Sąd miał na uwadze długotrwałość postępowania, składanie więc wniosków dowodowych na tak późnym etapie postępowania niewątpliwie należy uznać za spóźnione.

Na rozprawie w dniu 6 listopada 2018 roku Sąd oddalił również wniosek o uzupełniające przesłuchanie powódki, Sąd miał bowiem na uwadze, że powódka była wcześniej przesłuchiwana, pełnomocnik miał więc możliwość zadawania jej wszelkich pytań, zaś wniosek ten na tym etapie postępowania w ocenie Sądu zmierzał jedynie do przedłużenia postępowania.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia powódki: o wydanie świadectwa pracy, odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy w terminie oraz zadośćuczynienie z powodu mobbingu.

Odnośnie roszczenia o wydanie świadectwa pracy Sąd miał na uwadze, że powódka w toku postępowania cofnęła powództwo w zakresie tego roszczenia. Mając na uwadze treść art. 203 § 1 KPC oraz art. 469 KPC Sąd uznał, że powódka skutecznie cofnęła pozew w tym zakresie. Zgodnie zaś z regulacją zawartą w art. 355 § 1 KPC Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew. Wobec powyższego Sąd umorzył postępowanie w części dotyczącej roszczenia powódki o wydanie jej przez pozwaną spółkę świadectwa pracy.

Odnośnie roszczenia o odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy Sąd miał na uwadze, że zgodnie z art. 97 § 1 KP, w jego brzmieniu obowiązującym w chwili rozwiązywania stosunku pracy powódki, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Z kolei art. 99 § 1 KP podaje, że pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek nie wydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

Z ustaleń Sądu wynika, że stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu z dniem 12 stycznia 2016 roku, zaś świadectwo pracy wysłane dnia 11 lutego 2016 r powódka odebrała dnia 13 lutego 2016 roku. Oznacza to, że faktycznie pracodawca opóźnił się z wydaniem powódce świadectwa pracy. Bez znaczenia jest tu fakt, że w tamtym czasie prezes pozwanej spółki przebywał na urlopie. Pracodawca powinien tak zorganizować pracę, aby możliwe było wydanie niezwłocznie świadectwa pracy pracownikowi kończącemu zatrudnienie. Nie mniej jednak sam fakt wydania świadectwa pracy z opóźnieniem nie determinuje zasadności roszczenia odszkodowawczego powódki. Warto, bowiem zauważyć, że to na powódce, ciążył w niniejszej sprawie ciężar udowodnienia powstania szkody w związku z niewydaniem świadectwa pracy oraz jej wysokości. Powódka w toku postępowania wskazała, że brak świadectwa pracy uniemożliwił jej zwrócić się o świadczenie wypłacane przez ZUS. Sąd miał jednak na uwadze, że z ustalonego stanu faktycznego wynika, że w momencie rozwiązania umowy o pracę Zakład Ubezpieczeń Społecznych rozpoznawał wniosek powódki o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego. Świadczenie to jest przyznawane ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy (art. 18 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Kluczową dla przyznania tego świadczenia jest ocena stanu zdrowia powódki. Decyzja w sprawie nie przyznania powódce świadczenia rehabilitacyjnego została wydana przez organ rentowy w dniu 2 lutego 2016 roku i dopiero po tym dniu powódka rozpoczęła staranie o przyznanie jej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Sam wniosek o przyznanie jej renty został złożony dnia 9 lutego 2016 roku. Natomiast świadectwo to zostało przedłożone do ZUS-u dnia 17 lutego 2016 roku. W dniu 3 marca 2016 roku powódka otrzymała decyzję przyznającą

jej rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy z wyrównaniem świadczenia od dnia 6 stycznia 2016 roku. W ocenie Sądu powódka nie wykazała, że poniosła szkodę w związku ze złożeniem w okresie późniejszym w organie rentowym świadectwa pracy. Nie zostało też wykazane, aby 4 dni pomiędzy złożeniem wniosku o rentę, a otrzymaniem przez powódkę świadectwa pracy, miały jakikolwiek wpływ na rozpoznanie wniosku o rentę. Wobec powyższego Sąd uznał, że powódka nie udowodniła, że poniosła szkodę majątkową w wyniku otrzymania świadectwa pracy po terminie.

Powódka wskazywała również w toku postępowania, że brak wydania jej świadectwa pracy powodował stres, co negatywnie przełożyło się na jej stan zdrowia. Sąd w toku postępowania dopuścił dowód z opinii biegłych z zakresu neurologii i psychiatrii. Biegły z zakresu neurologii wskazał, że w okresie od stycznia do kwietnia 2016 roku, a więc w okresie, kiedy powódka rozwiązała stosunek pracy i czekała na świadectwo pracy, nie doszło do pogorszenia stanu zdrowia pod względem neurologicznym. Z kolei biegły z zakresu psychiatrii nie był w stanie jednoznacznie wskazać, czy pogorszenie się kondycji psychicznej powódki jest związane z jakimikolwiek działaniami pozwanej spółki. Jednocześnie biegły z zakresu psychiatrii wskazał, że w przypadku stwierdzenia rozsialego często tej chorobie towarzyszą zaburzenia depresyjne. W związku z powyższym powódka nie udowodniła, żeby w związku z nie wydaniem jej świadectwa pracy doszło u niej do pogorszenia stanu zdrowia, czy to pod względem neurologicznym, czy też pod względem psychicznym. W ocenie sądu w związku z nie wydaniem terminie świadectwa pracy powódka nie poniosła uszczerbku na zdrowiu.

Tym samym jej roszczenie odszkodowawcze związane z nie wydaniem świadectwa pracy w terminie podlegało oddaleniu.

W tym miejscu należy przejść do oceny roszczenia powódki o odszkodowanie z tytułu mobbingu. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> §2 KP 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.

W ocenie Sądu w stosunku do powódki nie był stosowany mobbing. Powódka przywołuje na poparcie swej tezy o mobbingu szereg sytuacji np: fakt, że dyrektor pozwanej pytał się, dlaczego słabo idzie jej praca. Nie mniej jednak nadzorowanie pracy podległego pracownika i ocena jego pracy, o ile nie ma charakteru wybitnie nakierowanego na zastraszanie lub obniżenie poczucia wartości pracownika mieści się w kompetencjach pracodawcy. Powódka wskazywała też na rozmowy motywujące. Nie wykazała jednak by przebiegały one w atmosferze zastraszania czy też szkalowania powódki. Z zeznań świadków wynika, że prezes zarządu zwracał się do powódki podniesionym głosem, ale nie używał słów poniżających powódkę. Co prawda świadek A. Ś. zeznał, że w jego cenie były szyderstwa, bo prezes mówił np. „gdyby pani umiała tak dobrze po polsku jak po niemiecku to...”. W ocenie Sądu podany przez świadka przykład nie może być traktowany, jako nękanie powódki, czy jej zastraszanie. Nie można tracić z pola widzenia faktu, że przy ocenie mobbingu należy się kierować obiektywnym miernikiem, a nie subiektywnymi odczuciami osoby mobbingowanej, czy też samego mobbera, bądź osób będących świadkami zachowań mobbera. Z ustaleń Sądu wynika, że przy obiektywnej ocenie zachowania prezesa pozwanej nie można mu zarzucić, aby stosował wobec powódki mobbing. Motywował on powódkę, czasem faktycznie miał do niej większe zastrzeżenia i podnosił głos, jednak nie można tego kwalifikować, jako mobbing. Pracodawca może, bowiem motywować pracowników do pracy, jeśli widzi ich zaniedbania. Przykłady podane przez samą powódkę, jako działania mobbingujące w ocenie Sądu nie mają takiego charakteru. Powódka zeznała, że prezes pozwanej spółki przychodził do niej i pytał, czy już zrobiła pracę, co tak słabo jej idzie. Takie pytania nie mogą być utożsamiane z nękaniami pracownika, czy jego dręczeniem przez pracodawcę. Również zastrzeżenia prezesa do powódki, że ta za wolno pracuje nie są mobbingiem. Pracodawca ma prawo ocenić pracę podległego mu pracownika i wymagać od niego szybszego wykonywania jego obowiązków. Nie zostało zaś wykazane, aby uwagi, co do wolnej pracy powódki miały w rzeczywistości wynikać z jakiegokolwiek negatywnego nastawienia prezesa pozwanej względem powódki. Sąd miał też na uwadze, że powódka nie była izolowana wśród współpracowników, atmosfera w pracy była właściwa. Powódka czasem miała łzy w oczach po uwagach prezesa pozwanej, jednak z zeznań pozostałych świadków wynika, że było to efektem charakteru powódki i tego, że bardzo

przejmowała się pracą. Powódka subiektywnie mogła oceniać pewne zachowania, jako nękające ją jednak nie mające związku z mobbingiem w rozumieniu ustawowym. Gdyby powódka przed podjęciem pracy poinformowała pracodawcę o schorzeniu, na które cierpiała od dłuższego czasu zapewne przeszłaby odpowiednie badania lekarskie pod kątem warunków, w jakich miała wykonywać pracę. Zatajenie choroby przed pracodawcą świadczy o tym, że powódka podjęła ryzyko pracy na stanowisku, który w jej ocenie odpowiadał jej kwalifikacjom a okres, w jakim pracowała świadczy, że praca jej odpowiadała. Należy w tym miejscu wskazać na poglądy orzecznictwa, zgodnie, z którymi badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing (wyrok SN z dnia 7 maja 2009 roku, sygn. akt III PK 2/09), zaś 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 (postanowienie SN z dnia 19 marca 2012 roku, sygn. akt II PK 303/11). Ponadto jednym z przykładów zachowań mobbingowych według powódki miała być również odmowa przyznania jej pakietu medycznego po jej przywróceniu do pracy, Sąd miał jednak na uwadze, że nie było to złośliwe działanie pracodawcy wobec powódki, ale wynikało to z faktu, że pozwana nie kontynuowała już współpracy z A., nie zawierano, więc z tą firmą nowych umów, a jedynie kontynuowano poprzednio zawarte, w przypadku zaś powódki po jej zwolnieniu jej umowa z A. wygasła, nowej umowy zaś nie nawiązano. Reasumując powódka nie zdołała wykazać, aby faktycznie prezes pozwanej spółki stosował wobec niej mobbing.

W tym miejscu należy jeszcze wskazać na dwie podstawy roszczeń odszkodowawczych związanych z mobbingiem. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> §3 KP pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. W toku postępowania powódka w ocenie sądu nie wykazała, aby doszło u niej do rozstroju zdrowia w wyniku działań pracodawcy. Z wydanej w niniejszej sprawie opinii biegłego z zakresu psychiatrii, ani z opinii biegłego z zakresu neurologii nie wynika jednoznacznie, aby pogorszenie się stanu zdrowia powódki wynikało z zachowań prezesa pozwanej wobec niej. Druga podstawa roszczenia odszkodowawczego związanego z mobbingiem znajduje się w art. 94<sup>3</sup> § 4 KP, zgodnie, z którym pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Należy jednak zauważyć, że powódka, co prawda sama zawnioskowała o rozwiązanie z nią umowy o pracę, ale nie było to spowodowane stosowanym wobec niej mobbingiem. Powódka po prostu stwierdziła, że jej niezdolność do pracy nie pozwoli jej wrócić do świadczenia pracy w pozwanej spółce i zdecydowała się na świadczenie rehabilitacyjne, a następnie rentę z tytułu niezdolności do pracy. Brak jest, więc również spełnienia innych, oprócz samego zaistnienia mobbingu, przesłanek pozwalających na zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania związanego z mobbingiem. Reasumując, więc również i to roszczenie odszkodowawcze powódki podlega oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd z uwagi na trudną sytuację powódki związaną z jej chorobą zastosował regulację z art. 102 KPC i odstąpił od obciążania stron kosztami procesu.

## ZARZĄDZENIE

(...)