

Sygn. akt VII P 54/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Marcin Graczyk
Ławnicy:	Teresa Dorota Szczygiel Bogda Wanda Świdarska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 maja 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. N.

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

o odszkodowanie z tytułu mobbingu, zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem i odprawę

1. oddała powództwo,

2. zasądza od M. N. na rzecz (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 14 400 zł (czternaście tysięcy czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, dnia 11 grudnia 2015r. złożyła do Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozew, przeciwko (...) sp. z o.o., (dalej: (...) Sp. z o.o.), o odszkodowanie oraz zadośćuczynienie za mobbing. Powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz:

-kwoty 337 400 zł tytułem odszkodowania za mobbing;

-kwoty 10 000 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem;

-kwoty 9 640 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 1 maja 2015 roku.

Dodatkowo powódka wniosła o dopuszczenie dowodu z dokumentów dołączonych do pozwu, dowodu z zeznań świadków: J. W., B. S. (1), R. R., dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego neurologa-psychiatry na okoliczność pogorszenia się jej stanu zdrowia w okresie od 1 stycznia 2015 do chwili obecnej i przyczyn tego stanu, a także o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była pracownikiem pozwanej spółki i pracowała na stanowisku: zastępca głównego księgowego. W październiku 2014 r. na stanowisko członka zarządu (...) sp. z o.o. powołano M. W., która rozpoczęła proces reorganizacji spółki, w tym proces radykalnych zmian struktury zatrudnienia. Jako przyczynę powyższych działań, wskazano złą sytuację ekonomiczną spółki. M. W. przekazała funkcje dotychczas samodzielnie wykonywane przez spółkę zewnętrznym podmiotom, a pracownikom wręczyła wypowiedzenia zmieniające dotychczasowe warunki pracy i płacy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W związku z tym, powódka od 1 maja 2015 r. pracowała na stanowisku specjalisty ds. obsługi zarządu w zespole wsparcia działalności statutowej za miesięcznym wynagrodzeniem 3500 zł brutto. Zdaniem powódki nadmiar obowiązków, wynikający z zajmowanego stanowiska, połączony z koniecznością zastępowania dwóch nieobecnych pracowników, a także presja wywierana przez M. W. doprowadziły do pogorszenia się jej stanu zdrowia. Nadto, powódka wskazała, że negatywny wpływ na jej zdrowie miało zachowanie M. W., która traktowała ją w sposób lekceważący, w każdej rozmowie używała podniesionego tonu głosu przechodzącego w krzyk, a w korespondencji elektronicznej podważała jej kompetencje. Zachowanie M. W. wywołało u powódki poczucie nieprzydatności do wykonywanej pracy oraz nienależytego wykonywania powierzonych jej obowiązków. W ocenie powódki, zachowanie M. W. wyczerpywało znamiona mobbingu, a zatem uzasadnione jest żądanie zadośćuczynienia.

Zdaniem powódki działania podejmowane przez M. W., w tym w szczególności zaproponowane warunki płacy prowadzące do trzykrotnego obniżenia jej wynagrodzenia oraz powierzenie obowiązków poniżej jej kwalifikacji, miały walor obiektywnie zniechęcający do ich przyjęcia i były ukierunkowane na doprowadzenie do rozwiązania stosunku pracy. Wobec tego, z jej ocenie, słusznym i celowym jest dochodzenie na podstawie art. 94³§ 4 k.p. odszkodowania od pracodawcy w wysokości utraconego zarobku miesięcznego w kwocie 9640 zł za okres od maja 2015 r. do dnia nabycia prawa do emerytury powszechnej, tj. do kwietnia 2018 r. ($35 \times 9640 \text{zł} = 337\,400 \text{zł}$).

Uzasadniając żądanie kwoty 9 640 zł tytułem odprawy pieniężnej powódka wskazała, że otrzymała odprawę w wysokości dwumiesięcznej pensji, podczas gdy w wypowiedzeniu zmieniającym wskazano art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z którym przysługuje jej trzymiesięczne wynagrodzenie, a ponadto spółka wypłacała wyższe odprawy pracownikom, z którymi następowało rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn ich nie dotyczących (pозew z dnia 11 grudnia 2015 r., k.2-11 a.s., tom I).

W odpowiedzi na pozew z dnia 16 lutego 2017 r. strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że zarząd spółki uprościł strukturę organizacyjną oraz ograniczył stan zatrudnienia adekwatnie do aktualnych potrzeb spółki z uwagi na dramatyczną sytuację finansową. Skutkiem wprowadzonych zmian było zaproponowanie powódce zmniejszonego wynagrodzenia oraz nowych obowiązków. Wysokość proponowanego wynagrodzenia wynikała z wewnętrznych przepisów płacowych, a zakres obowiązków był podyktowany potrzebami pracodawcy. Ponadto, powódka nie skorzystała z możliwości zakwestionowania zasadności złożonego wypowiedzenia, do czego miała prawo, a co świadczy o tym, że powódka nie kwestionowała zasadności dokonanej czynności ani jej postanowień. Pozwana zaznaczyła, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z woli powódki, która skorzystała z przysługującego uprawnienia do odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, doprowadzając tym samym do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Zdaniem pozwanej, powódka nie była obciążana nadmiarem obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska, a już na pewno powierzony i wykonywany zakres obowiązków nie pozostawał w normalnym związku przyczynowym ze wzmożeniem objawów chorobowych.

Odnosząc się do roszczenia pozwanej dotyczącego wypłaty 9 640 zł tytułem odprawy pieniężnej pozwana zaznaczyła, że wysokość odprawy uzależniona była od stażu pracy i okresu zatrudnienia pracownika. W oparciu o te kryteria powódce przysługiwała odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, a wskazanie w wypowiedzeniu zmieniającym pkt 3 zamiast pkt 2 art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, stanowiło oczywistą omyłkę pisarską.

W ocenie pozwanej, zachowanie M. W. w stosunku do powódki nie wyczerpywało znamion mobbingu, a przyznana odprawa była zgodna z obowiązującymi przepisami. Z tych względów, w ocenie pozwanej, powództwo jest w całości bezzasadne i zasługuje na oddalenie (odpowiedź na pozew z dnia 16 lutego 2017r., k.63-67 a.s., tom I).

Postanowieniem z dnia 13 października 2015 r. Sąd Okręgowy w Warszawie XXV Wydział Cywilny zwolnił powódkę od kosztów sądowych w części, tj. od opłaty od pozwu ponad kwotę 8 000 zł (postanowienia z dnia 13 październik 2015r., k.53 a.s., tom I).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. N. (N.), urodzona (...), ukończyła studia wyższe zawodowe na kierunku zarządzanie i marketing w zakresie zarządzania organizacjami i uzyskała tytuł licencjata. Ponadto, powódka odbyła kurs na głównego księgowego oraz ukończyła szereg szkoleń z zakresu opodatkowania oraz zarządzania jednostkami badawczo-rozwojowymi (dyplom ukończenia studiów, k.28 a.s., tom I, dyplomy ukończenia kursów, k.20-32 a.s, tom I, świadectwa i certyfikaty zgromadzone w aktach osobowych powódki, k.63 a.s., tom I).

W dniu 15 listopada 2007 r. M. N. zawarła z (...) sp. z o.o. umowę o pracę na czas nieokreślony, na pełny etat, na stanowisku zastępcy głównego księgowego. Wynagrodzenie powódki zostało ustalone w następujący sposób: wynagrodzenie zasadnicze -5 000 brutto, dodatek funkcyjny 500 zł, premia regulaminowa 25 %, wysługa lat wg świadectw pracy. Bezpośrednim przełożonym powódki był główny księgowy (...) Sp. z o.o. Do zadań powódki na powyższym stanowisku należało: wstępne kontrolowanie celowości i zgodności z planem finansowym podejmowanych zobowiązań i wydatków, nadzór nad obiegiem dokumentów i zachowaniem procedur wewnętrznej kontroli finansowej, prowadzenie ksiąg rachunkowych, kontrola dokumentów księgowych, prowadzenie ewidencji spółki, sporządzanie miesięcznych raportów dotyczących przychodów i wydatków, współpracowanie przy sporządzaniu sprawozdań i analiz, organizowanie i nadzorowanie przebiegu inwentaryzacji składników majątkowych, bieżące badanie stanu konta na rachunku bankowym i stanu gotówki w kasie, organizowanie i nadzorowanie rachuby płac z pełną dokumentacją i ewidencją do celów kosztowych, podatkowych i ubezpieczeniowych, opracowywanie informacji i analiz ekonomiczno-finansowych do użytku wewnętrznego, monitorowanie sytuacji ekonomiczno-finansowej spółki, sporządzanie analiz sprawozdań i informacji kwartalnych i rocznych, ustalanie i informowanie zarządu o płatnościach oraz stanie zobowiązań i należności, zastępowanie głównego księgowego w czasie jego nieobecności, opracowywanie i przedkładanie do zatwierdzenia: regulaminów wynagradzania, instrukcji obiegu i kontroli dokumentów, instrukcji kasowej, instrukcji inwentaryzacji, rocznego planu finansowego (umowa o pracę z dnia 15 listopada 2007r., zakres obowiązków i odpowiedzialności zastępcy głównego księgowego, akta osobowe powódki, k.63 a.s., tom I).

W związku z wprowadzeniem nowego regulaminu organizacyjnego i regulaminu wynagradzania strony podpisały porozumienie zmieniające, zgodnie z którym z dniem 1 marca 2009 r. zwiększono wynagrodzenie zasadnicze powódki do 6 400 zł brutto, a jako jej bezpośredniego przełożonego wskazano szefa pionu finansowo-ekonomicznego (porozumienie zmieniające z dnia 24 lutego 2009 r., akta osobowe powódki, k.63 a.s., tom I).

Z uwagi na zwiększenie zakresu obowiązków, wynikające z toczącego się procesu prywatyzacji, z dniem 1 maja 2010 r. zwiększono wynagrodzenie zasadnicze powódki do 6 700 zł, a dodatek funkcyjny do 700 zł (pismo z dnia 19 kwietnia 2010 r., akta osobowe powódki, k.63 a.s., tom I).

W dniu 12 lipca 2012 r. zmieniono stanowisko powódki na: starszy specjalista ds. rozwoju i funduszy celowych/ zastępcy głównego księgowego. W związku z nałożeniem nowych obowiązków zwiększeniu, do 1600 zł miesięcznie, uległ dodatek funkcyjny powódki. Do obowiązków powódki na tym stanowisku należało: analizowanie rynku w zakresie możliwości pozyskiwania środków z funduszy celowych, prowadzenie bieżącej współpracy z instytucjami zarządzającymi, pośredniczącymi, koordynującymi i innymi jednostkami odpowiedzialnymi za finansowanie i rozliczanie projektów oraz instytucjami i organizacjami wsparcia, opracowywanie dokumentów (bez opisów merytorycznych) związanych z przygotowaniem i złożeniem wniosków formalnych do uzyskania finansowania, zgodnie z procedurami określonych konkursów, monitorowanie i rozliczanie formalnie i finansowo

realizowanych projektów - bez opisów merytorycznych, współpraca z kierownikami/koordynatorami potencjalnych projektów w zakresie opracowania wniosków formalnych, wstępne kontrolowanie celowości i zgodności z planem finansowym podejmowanych zobowiązań i wydatków, nadzorowanie obiegu dokumentów i zachowywanie procedur wewnętrznej kontroli finansowej, prowadzenie ksiąg rachunkowych Ośrodka zgodnie z (...), kontrolowanie dokumentów księgowych, prowadzenie ewidencji majątku, sporządzanie miesięcznych raportów dot. przychodów i wydatków Ośrodka, współpracowanie przy sporządzaniu sprawozdań i analiz, organizowanie i nadzorowanie inwentaryzacji składników majątkowych, badanie na bieżąco stanu konta na rachunku bankowym i stanu gotówki w kasie, organizowanie i nadzorowanie rachuby płac z pełną dokumentacją i ewidencją do celów kosztowych, podatkowych i ubezpieczenia społecznego, opracowywanie informacji i analizy ekonomiczno-finansowe do użytku wewnętrznego, monitorowanie i diagnozowanie sytuacji ekonomiczno-finansowej Ośrodka, opracowywanie: regulaminu wynagradzania, instrukcji obiegu i kontroli dokumentów, instrukcji kasowej, instrukcji inwentaryzacji, rocznego planu finansowego, sporządzanie analizy, sprawozdań i informacji kwartalnych i rocznych na potrzeby pełnomocnika wspólnika i zgromadzenia wspólników, ustalanie i informowanie zarządu spółki o najbliższych i dalszych płatnościach oraz o stanie zobowiązań i należności (krótkoterminowych długoterminowych), a także pełnienie obowiązków głównej księgowej w przypadku jej nieobecności w pracy (pismo z dnia 12 lipca 2012r., k. 18 a.s., tom I, zakres obowiązków, k.19-20 a.s, tom I a.s.).

Dnia 23 października 2012 r. strony zawarły porozumienie, którym zmieniono wynagrodzenie powódki. W porozumieniu ustalono, iż od 1 listopada 2012 r. wynagrodzenie powódki składać się będzie z: wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 5 360 zł, premii regulaminowej w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego w wysokości 1 600 zł oraz dodatku stażowego w wysokości 20 % (porozumienie zmieniające z dnia 23 października 2012 r., k.21 a.s., tom I).

W październiku 2014 r. do zarządu (...) sp. z o.o., jako członka zarządu ds. sprzedaży i marketingu, powołano M. W..

Po około tygodniu od przyjścia do pracy M. W. zaprosiła powódkę oraz jej bezpośredniego przełożonego- R. R., na spotkanie, celem omówienia bieżących spraw spółki. Powódka uczestniczyła tylko w części spotkania, bowiem po 10 minutach została poproszona o opuszczenie pokoju. Po spotkaniu R. R. powiedział powódce, że M. W. jej nie lubi i że stwierdziła, że " nie jest z tego świata". Powódka jednak nie próbowała wyjaśnić tej sytuacji, ponieważ bała się, że taka rozmowa może spowodować konflikt.

Powódka codziennie widywała się z M. W. w pracy. Na bieżąco wielokrotnie prowadziły korespondencję e-mailową oraz bezpośrednie rozmowy, celem ustalenia w jakich przetargach może brać udział spółka oraz jakie warunki musi spełnić, aby otrzymać grant. W odczuciu powódki M. W. domagała się informacji podniesionym głosem, a korespondencja była sformułowana w taki sposób, że powódka odbierała je jako atak i podważanie jej kompetencji.

Zdarzało się, że M. W. nie miała czasu na rozmowę z powódką i wypraszała ją z pokoju.

M. W. negatywnie oceniała pracę powódki. Jej zdaniem sprawozdania przygotowywane przez powódkę nie były zgodne z dokumentacją finansową. Na taką ocenę pracy miał również wpływ fakt, iż powódka przyniosła M. W. do podpisania sprawozdania miesięczne z datą wsteczną. O zastrzeżeniach do pracy powódki M. W. poinformowała główna księgowa- J. W. oraz R. R., a także samą powódkę. M. W. zwracała uwagę na to, że powódka często nie potrafiła udzielić jej odpowiedzi na pytania dotyczące spółki, dlatego celem uzyskania informacji dotyczących spółki rozmawiała z J. W. lub R. R.. W jej ocenie, powódka nie wywiązywała się ze wszystkich obowiązków, miała archaiczne podejście do księgowości, a zadania związane z funkcją dotyczącą rozliczania funduszy unijnych ograniczała jedynie do kwestii księgowych (zeznania M. W., k.162-166 a.s., tom I, korespondencja e-mail, k.101-105 a.s., tom I).

Z uwagi na fakt, iż prognozowany wynik finansowy za 2014 r. przewidywał stratę większą niż planowana, tj. w wysokości ok 1,7 mln zł, przy jednoczesnym braku możliwości zwiększenia przychodów w krótkim czasie, spółka wprowadziła plan naprawczy, którego celem było ograniczenie kosztów prowadzenia działalności. Realizacja tego planu została powierzona M. W..

Plan restrukturyzacji przewidywał m.in. zmiany w strukturze zatrudnienia polegające na zmniejszeniu liczby pracowników administracyjnych i powierzenie ich obowiązków podmiotom zewnętrznym. Ponadto, postanowiono zmniejszyć wynagrodzenie pracowników oraz zlikwidować przysługujące im świadczenia dodatkowe, takie jak: dodatek stażowy, premia uznaniowa, dodatek funkcyjny, nagroda jubileuszowa, wysokość odprawy emerytalnej w zależności od stażu pracy (plan restrukturyzacji wraz z uchwałą z dnia 29 marca 2015r. w przedmiocie przyjęcia planu, dokumentacja dołączona do pisma k.6.3 a.s., tom I).

W ramach realizacji planu naprawczego rozwiązano umowy o pracę z częścią pracowników oraz wprowadzono nowy Regulamin Organizacyjny i nowy Regulamin Wynagradzania. Z uwagi na konieczność dostosowania struktury zatrudnienia oraz zasad wynagradzania do postanowień nowych regulaminów, pozostałym pracownikom wręczono wypowiedzenia zmieniające.

Wobec powyższego, w dniu 29 stycznia 2015 r. powódce zostało doręczone wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki pracy i płacy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zawierające propozycję zatrudnienia od 1 maja 2015 roku na stanowisku specjalisty ds. obsługi zarządu w zespole wsparcia działalności statutowej, za miesięcznym wynagrodzeniem 3500 zł brutto. Do zadań powódki na nowym stanowisku miało należeć: prowadzenie całości spraw sekretariatu, prowadzenie rejestru korespondencji i faktur, obsługa spotkań odbywających się w spółce, prowadzenie dokumentacji i korespondencji związanej z wnioskami składanymi do Urzędu Patentowego, wykonywanie dekretacji i księgowania dokumentów finansowo-księgowych, współuczestnictwo w sporządzaniu miesięcznych raportów dot. przychodów, kosztów i wydatków, opracowywanie informacji do użytku wewnętrznego, wspieranie głównej księgowej w opracowywaniu sprawozdań finansowych, wystawianie dokumentów sprzedaży i prowadzenie windykacji należności za wykonane przez spółkę usługi, monitorowanie i rozliczanie (finansowo i formalnie) realizowanych projektów, wykonywanie zadań i poleceń zleconych przez przełożonych, wynikających z bieżących potrzeb spółki. W wypowiedzeniu pouczono powódkę o możliwości odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowy i wskazano, że konsekwencją odmowy będzie rozwiązanie umowy z upływem okresu wypowiedzenia, tj. 30 kwietnia 2015 roku, z zachowaniem prawa do odprawy w wysokości zgodnej z art. 8 ust.1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (wypowiedzenie zmieniające z dnia 29 stycznia 2015 r. wraz z załącznikami, k.23-26, tom I).

Po zmianie warunków pracy relacje powódki z M. W. były napięte. Powódka w ramach nowych obowiązków miała przede wszystkim zająć się sekretariatem, przy czym do jej zadań nadal należało wspieranie głównej księgowej w jej obowiązkach. Powódka zastępowała księgową w poniedziałki, gdy ta była nieobecna w pracy. Ponadto, powódka przygotowywała zamówienia dla spółki.

Z uwagi na redukcje kadrowe, a także fakt, iż część pracowników pozostawała na zwolnieniu, pozostali pracownicy musieli wykonywać pracę w zwiększonym zakresie. Powyższa sytuacja zbiegła się z okresem sprawozdawczym, a tym samym koniecznością przygotowania sprawozdania finansowego. W tym okresie doszło pomiędzy powódką a M. W. do kilku nieporozumień. Z uwagi na niepodjęcie przez powódkę nowych obowiązków M. W. pytała ją, dlaczego ta bezzwłocznie nie zajęła się sekretariatem. W marcu 2015 r. M. W. zarzuciła powódce, że zajmuje się nieistotnymi sprawami, tj. zamawia cukierki reklamowe, zamiast pomagać głównej księgowej. Powódka odbierała uwagi M. W. bardzo emocjonalnie. Czasami na zarzuty M. W. reagowała płaczem. W jej ocenie M. W. była w stosunku do niej nieuprzejma, dyskredytowała jej wiedzę, a także nakładała na nią zbyt wiele obowiązków. Powódka przyznała, że aby wykonać wszystkie prace, kilkakrotnie zostawała w pracy po godzinach. Pracodawca nie wydawał powódce polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Zostawała w pracy z własnej woli i inicjatywy (zeznania powódki, k.80-83, tom I, k.264-267a.s., tom II, zeznania E. K., k.146 a.s, tom I).

M. W. nie była lubiana przez pracowników. Uchodziła za osobę arogancką. Często w sposób nieuprzejmy zwracała uwagę pracownikom, gdy w jej ocenie nie wykonywali swoich obowiązków. Wielu pracowników skarżyło się ówczesnemu prezesowi spółki P. B., że M. W. traktuje ich w sposób lekceważący. Powódka nigdy nie złożyła takiej

skargi (zeznania B. S. (1), k.146-147 a.s., tom I, zeznania R. R., k.141-143 a.s., tom I, zeznania P. B., k.227-232 a.s., tom II).

Powódka twierdziła, że nadmiar obowiązków doprowadził do pogorszenia się jej stanu zdrowia. Powódka od lat cierpi na chorobę H., a ze względu na występujące u niej problemy skórne, pozostaje pod opieką dermatologa. Z uwagi na te schorzenia powódka korzystała w pracy z własnego mydła oraz środków czystości (dokumentacja medyczna, k.35-44 a.s., tom I, zeznania E. K., k.146 a.s., tom I, zeznania powódki, k.80-83 a.s., tom I).

Dnia 16 marca 2015 r. powódka złożyła pismo, w którym wskazała, iż nie przyjmuje zaproponowanych warunków pracy. W związku z powyższym, jej umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2015 r. (pismo z dnia 16 marca 2015 r., k.49 a.s., tom I).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie zgromadzonych w toku postępowania dowodów z dokumentów, w tym dokumentacji zatrudnienia powódki w (...) Sp. z o.o., korespondencji e-mailowej prowadzonej przez powódkę z członkiem zarządu pozwanej spółki- M. W. oraz dokumentacji medycznej powódki.

Zgromadzone w sprawie dowody z dokumentów Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne i wewnętrznym spójne. Strony sporu nie kwestionowały autentyczności w/w dokumentów, toteż Sąd Okręgowy uznał ich wysoki walor dowodowy w niniejszej sprawie. Sąd przeprowadził również postępowanie na podstawie dowodów osobowych w postaci zeznań świadków, tj. R. R. (k.141-143 a.s., tom I), J. W. (k.143-146 a.s., tom I), B. S. (1) (k. 146-147 a.s., tom I), E. K. (k.146 a.s., tom I), M. W. (k.163-165 a.s., tom I), P. B. (k.227-232 a.s., tom II).

Sąd uznał za wiarygodne zeznania J. W., dotyczące sytuacji kadrowej i finansowej spółki, a także zakresu obowiązków powódki, bowiem znajdowały one potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd dał również wiarę zeznaniom E. K., która potwierdziła, iż powódka kilkakrotnie zostawała w pracy po godzinach.

Nadto, w ocenie Sądu za wiarygodne i wzajemnie się uzupełniające należało uznać zeznania świadków: P. B., B. S. (1) oraz powódki, w zakresie w jakim odnosiły się do zachowania M. W.. Świadczyli o zachowaniu M. W. w sposób niedający wątpliwości, co do tego, iż zachowywała się ona w sposób nieuprzejmy. Na podstawie zeznań wszystkich świadków, Sąd doszedł do przekonania, iż zachowania M. W. nie były nacechowane negatywnie stricte na osobę powódki, bowiem w podobny sposób traktowała ona innych pracowników.

Sąd dał wiarę zeznaniom R. R. w zakresie w jakim dotyczyły one sytuacji w spółce, jego relacji z M. W., a także reakcji powódki na rozmowy z M. W., ponieważ znalazły one potwierdzenie w zeznaniach pozostałych świadków oraz w dowodach przeprowadzonych z dokumentów dołączonych do akt sprawy. Natomiast z uwagi na negatywny stosunek świadka do M. W., wynikający z faktu, iż R. R. ubiegał się o jej stanowisko, Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w pozostałym zakresie.

Ponadto, Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki w zakresie w jakim dążyły do wykazania, że pomimo złych stosunków z M. W., starała się ona sumiennie wywiązywać z wszystkich nałożonych na nią obowiązków. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie, w jakim twierdziła, że M. W. stosowała wobec niej mobbing. W tym zakresie zeznania powódki Sąd uznał za pozbawione waloru dowodowego z uwagi na ich ogólnikowy charakter, niepozwalający na precyzyjne określenie, jakie zachowania M. W. wyczerpywały znamiona mobbing i kiedy miały miejsce. W ocenie Sądu, twierdzenia powódki mają charakter subiektywnych odczuć i nie znajdują potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania M. W., w zakresie w jakim dotyczyły jej relacji z powódką oraz sytuacji finansowej spółki. Zeznania M. W., w tym zakresie, były spójne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie i brak było jakichkolwiek podstaw do ich podważenia.

Przyjmując zaś, że wobec powódki nie był stosowany mobbing, Sąd oddalił wniosek dowodowy pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego neurologa-psychiatry uznając, że brak jest potrzeby do przeprowadzania

postępowania dowodowego na okoliczność, rozstroju zdrowia powódki. Sąd oddalając wniosek działał w oparciu o utrwalone orzecznictwo sądowe, w którym wskazywano, że skoro brak jest podstaw do uznania, że pracownik był obiektem zachowań o charakterze mobbingu ze strony pracodawcy to słuszne jest oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza dla ustalenia, czy istnieje związek przyczynowy między stanem zdrowia pracownika a sugerowanym przez niego negatywnym zachowaniem pracodawcy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 20 października 2006 roku, sygn. akt I APa 39/06).

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, stanowił w ocenie Sądu Okręgowego wystarczającą podstawę wydania orzeczenia kończącego postępowanie w sprawie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powództwo nie jest zasadne i jako takie nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 94³ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. -Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. 2016 poz. 1666 ze zm., dalej: k.p.) 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. Wszystkie przesłanki mobbingu, o których mowa w art. 94 § 2 k.p., muszą wystąpić łącznie.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego panuje utrwalony pogląd, zgodnie z którym samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje.

Choć każdy przypadek wymaga indywidualnego badania, gdyż odnosi się do przeżyć i stanu emocjonalnego danego pracownika, to jednak kryteria kwalifikujące zjawisko oraz konsekwencje działań mobbingujących muszą mieć charakter obiektywny, pozwalający na stwierdzenie, że - biorąc pod uwagę okoliczności sprawy - mogły one faktycznie prowadzić do opisanych w artykule 94⁽³⁾ § 2 k.p. następstw. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, Legalis, wyrok Sadu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, Legalis).

Działania o charakterze mobbingu muszą odpowiadać określonym cechom, a mianowicie być: uporczywe, długotrwałe, bezprawne, systematyczne i podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, a także nie mogą obejmować zachowań pracodawcy dozwolonych prawem, np. prawa do kontroli i nadzoru nad wykonywaniem przez pracownika pracy.

Długotrwałość działania mobbera musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera (wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, Legalis.)

Jak zaznaczył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 października 2016 r. (I PK 243/15, Legalis) „uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły. Natomiast nękanie, o którym mowa w art. 94³ § 2 k.p., zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, oznacza trapienie, niepokojenie kogoś, niedawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś (wyrządzanie mu przykrości)”.

Określone działania lub zachowania mobbera, aby mogły być zakwalifikowane jako mobbing, winny powodować u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i mieć na celu jego poniżenie, czy też ośmieszenie. Działania i zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne, a ich ocena ma zindywidualizowany charakter. Nie można więc uznać, że wobec pracownika, który został kilka razy skrytykowany zastosowano mobbing. Przede wszystkim jednak nie każde zachowanie pracodawcy wobec pracownika, które w jego subiektywnym przekonaniu jest przejawem mobbingu, w rzeczywistości cechy mobbingu posiada. Nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika przez pracodawcę nie może być uznana za mobbing (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r., III APa 170/2005, Legalis, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 6 sierpnia 2015 r., III APa 6/15, Legalis).

Wszystkie ustawowe przesłanki mobbingu, według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że w wyniku działań pracodawcy nastąpił u niego rozstroju zdrowia, przy czym pomiędzy okolicznościami tymi musi zachodzić normalny związek przyczynowy. Dopiero wykazanie przez pracownika takich okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, Legalis, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05, Legalis oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że Sąd po przeprowadzeniu w sprawie postępowania dowodowego, a w szczególności po przesłuchaniu świadków oraz powódki stwierdził, że brak jest dowodów świadczących o stosowaniu względem powódki działań mobbingowych. Zdaniem Sądu subiektywne poczucie powódki, iż była taktowana przez M. W. w sposób niesprawiedliwy, lekceważący, wyniosły, podważający jej kompetencje nie ma oparcia w obiektywnych przesłankach. Jak zaś wyżej wskazano, samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do jego stwierdzenia.

Powódka, na której spoczywał ciężar dowodu w niniejszym procesie, na okoliczność stosowania wobec niej mobbingu zgłosiła dowody z zeznań świadków i dokumentów. Dowody te okazały się niewystarczające i nie potwierdziły tez powódki.

Świadkowie J. W., R. R. i B. S. (1) zeznali wprawdzie, że powódka po rozmowach z M. W. wracała zdenerwowana, a nawet zapłakana, ale tak naprawdę nie znali przebiegu tych rozmów i jako takie zeznania te nie dowodzą stosowania wobec powódki mobbingu. Ponadto, świadkowie nigdy nie byli świadkami bezpośrednich niewłaściwych zachowań M. W. wobec powódki.

Należy zaznaczyć, iż pracodawcy przysługuje prawo do oceny pracy wykonywanej przez pracownika. Nie stanowi mobbingu krytyczna ocena pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników.

Nie ulega wątpliwości, iż M. W. zachowała się w sposób niekulturalny, niegrzeczny, wyniosły, opryskliwy, mówiła z podniesionym głosem, nieznoszącym sprzeciwu. Podkreślenia jednocześnie wymaga, że chociaż kultura wypowiedzi M. W. nie może zostać oceniona jako właściwa to jednak, co do zasady, miały one merytoryczny charakter, odnoszący się do sposobu wykonywania pracy przez powódkę oraz zakresu jej obowiązków.

Należy podkreślić, że M. W., jako członek zarządu, a następnie prezes zarządu była odpowiedzialna za prawidłową organizację pracy. W ramach tej odpowiedzialności posiadała szerokie uprawnienia kierownicze i nadzorcze, a więc posiadała kompetencje do oceny jakości i rzetelności pracy powódki. Korzystanie z tych uprawnień nie może stanowić jeszcze o mobbingu. Nadto, nawet ewentualna błędna ocena stanu rzeczy dokonana przez pracodawcę

sama w sobie nie świadczy o mobbingu. Do stwierdzenia mobbingu bowiem konieczne jest ustalenie, że zachowanie M. W. miało charakter powtarzalny i działała ona celowo na szkodę powódki z zamiarem bezpośrednim i kierunkowym. Tymczasem zebrane w sprawie dowody nie pozwalają na dokonanie takich ustaleń. Jak bowiem wynika z przeprowadzonych dowodów negatywne działanie M. W. wobec powódki ograniczało się do wyrażania negatywnej opinii o pracy powódki poprzez zwrócenie jej uwagi, że nie zajmuje się sekretariatem, zamawia cukierki zamiast pomagać głównej księgowej, nie potrafi udzielić informacji o konkursach.

W ocenie powódki inni pracownicy, a w szczególności główna księgowa, byli traktowani w inny, lepszy sposób. Takie stanowisko powódki nie znajduje odzwierciedlenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Z zeznań świadków wynika, iż M. W. zachowała się w ten sam sposób w stosunku do wszystkich pracowników spółki, przy czym jej zachowanie nie miało na celu poniżenie lub ośmieszenie pracowników, a wynikało raczej z wybranego przez M. W. sposobu zarządzania spółką.

Sąd w niniejszej sprawie podzielił w tej kwestii stanowisko wyrażone przez Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyrażone w wyroku z dnia 21 stycznia 2013 r. (III APa 29/12, Legalis), zgodnie z którym nawet używanie wulgaryzmów i niekulturalna forma krytyki pracownika przez osobę działającą w imieniu pracodawcy nie będzie uznana za mobbing, jeśli wypowiedzi szefa są merytoryczne, odnoszą się do sposobu wykonywania pracy i mieszczą się w prawie do oceny realizowanych zadań.

Dowodów mobbingu nie można także upatrywać w korespondencji e-mail przedstawionej przez powódkę. W ocenie Sądu brak jest podstaw do stwierdzenia, że przedstawione e-maile odbiegają treściowo od dopuszczalnej, typowej korespondencji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

Zaznaczenia wymaga, iż trudne relacje z M. W., nie zniechęciły powódki do pracy.

Wbrew twierdzeniom powódki, przejawem mobbingu nie jest wręczenie powódce wypowiedzenia zmieniającego z jednoczesnym obniżeniem jej wynagrodzenia oraz zmianą dotychczasowych obowiązków. Należy zaznaczyć, iż wypowiedzenia zmieniające otrzymali wszyscy pozostali pracownicy spółki.

Wręczenie pracownikom wypowiedzeń zmieniających stanowiło realizację planu naprawczego spółki, którego celem było ograniczenie kosztów prowadzenia działalności. Na uwagę zasługuje fakt, iż powódka była informowana o sytuacji ekonomicznej spółki oraz działaniach podejmowanych celem poprawy sytuacji finansowej spółki.

Zmiany wprowadzane w spółce, w szczególności te dotyczące redukcji zatrudnienia oraz likwidacji dodatkowych świadczeń pieniężnych, mogły być przyczyną konfliktów oraz prowadzić do nerwowej atmosfery w miejscu pracy. Należy jednak podkreślić, iż mobbing nie może być utożsamiany ze wszystkimi konfliktami w miejscu pracy, generującymi napięcia i działającymi na pracowników stresująco. Nie ulega wątpliwości, że nasilenie sytuacji konfliktowych występuje w okresach trudności ekonomicznych danego pracodawcy, skutkujących zmianami organizacyjnymi i personalnymi, zmianami w sposobie zarządzania, czy restrukturyzacją zatrudnienia. Takie działania, nakierowane na ogół pracowników, nie są uznawane za mobbing.

Powyższe stanowisko znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 20 marca 2007 r. (II PK 221/06, Legalis) stwierdził, iż działania pracodawcy, polegające na uświadomieniu wszystkim zatrudnionym pracownikom sytuacji ekonomicznej spółki i wynikającej z niej potrzeby dokonania restrukturyzacji zatrudnienia połączonej ze zwolnieniem z pracy części pracowników, a także towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego pośród członków załogi nie może zostać uznana za mobbing.

W ocenie Sądu nie wyczerpuje znamion mobbingu zmiana dotychczasowego stanowiska powódki poprzez powierzenie jej zadań związanych z obsługą sekretariatu, bowiem była ona uzasadniona potrzebami pracodawcy, wynikającymi z trudnej sytuacji kadrowej spółki.

Niewątpliwie sposób w jaki M. W. kontaktowała się z powódką, tj. w znacznej mierze e-mailowo oraz kontrolowała jej pracę mógł być przyczyną odczuwania przez nią dyskomfortu. Jednak nie można mówić wówczas o zjawisku mobbingu, ponieważ poczucie takiego dyskomfortu nie jest zdarzeniem prawnym prowadzącym do powstania skutków prawnych.

Z uwagi na fakt, iż M. W. często nie miała czasu na rozmowę z powódką i zdarzało się, że wypraszała ją z pokoju, powódka mogła czuć się jako traktowana w sposób nieuprzejmy. Jednocześnie należy podkreślić, iż powódka nie została nigdy wyproszona w sposób niegrzeczny. Ponadto, nigdy nie wyproszono powódki ze spotkania, w którym z uwagi na zajmowane stanowisko powinna brać udział. Przy tym podkreślenia wymaga, iż to przełożony decyduje kto powinien uczestniczyć w spotkaniach, a decyzja w tym zakresie nie może być traktowana jako przejaw mobbingu.

Powódka twierdziła również, że jednym z przejawów mobbingu było nałożenie na nią nadmiaru obowiązków. W jej ocenie nadmiar pracy wymagał od niej zostawiania w pracy po godzinach. Jednakże powódka nie wskazała konkretnie, ile dodatkowych obowiązków otrzymała oraz jak często zostawała dłużej w pracy. Powódka podkreślała, iż zajmowała się zakupami oraz sprawami administracyjnymi, które do tej pory wykonywało dwóch pracowników. Jednak w ocenie Sądu trudno stwierdzić, że obowiązki te zajmowały tak dużo czasu, że ich realizacja wymagała pozostawiania po godzinach normatywnych zwykłego czasu pracy. Należy zaznaczyć, iż pracodawca nie wymagał od powódki pracy w godzinach nadliczbowych. Powódki zostawała w pracy z własnej inicjatywy. Podkreślenia wymaga, iż pracownik nie może samodzielnie, bez wiedzy pracodawcy podjąć decyzji o pracy w godzinach nadliczbowych, nawet jeśli w jego ocenie zachodzi szczególna potrzeba. Nie można zatem mówić o nadgodzinach, jeśli pracownik wykonuje pracę poza standardowym czasem pracy, ale z własnej inicjatywy, bez wiedzy i akceptacji szefa.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że brak jest podstaw do przyjęcia, aby w stosunku do powódki był stosowany mobbing.

Należy podkreślić, że zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Zatem dopiero ustalenie, że opisywane przez powódkę zdarzenia miały miejsce i że można je uznać za mobbing, pozwala w następnej kolejności dokonywać ewentualnych ustaleń na okoliczność rozstroju zdrowia powódki i związku przyczynowego pomiędzy rozstrojem zdrowia a mobbingiem. Tymczasem jak wyżej wskazano przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło stosowania wobec powódki mobbingu. Skoro więc nie został spełniony konieczny warunek w/w przepisu, tj. istnienie mobbingu to żądanie zadośćuczynienia było bezprzedmiotowe i tym samym nie zachodziła potrzeba rozstrzygnięcia kwestii zasadności żądanego zadośćuczynienia. Z tego też względu Sąd Okręgowy oddalił wniosek dowodowy pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego neurologa-psychiatry, celem ustalenia rozstroju zdrowia i związku tego rozstroju z mobbingiem. Zbędnym bowiem było przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych skoro nie zostały wykazane zachowania opisane w art. 94³ k.p.

Powódka domagała się także odszkodowania w kwocie 337.040,00 zł, co również Sąd uznał za bezzasadne. W świetle bowiem treści art. 94³ § 4 k.p. 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. Tak więc pracodawca może ponieść odpowiedzialność za szkody majątkowe, które poniósł pracownik wskutek mobbingu (koszty leczenia, utrata zdolności do zarobkowania, zmniejszenie się widoków na przyszłość). Jednak należy zauważyć, że konieczną przesłanką dochodzenia odszkodowania z tego przepisu jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę wskutek mobbingu. Tymczasem powódka nie rozwiązała stosunku pracy z powodu mobbingu. Umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 42 § 3 k.p., tj. w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy. Skoro nie został spełniony konieczny warunek z w/w przepisu, to żądanie powódki dotyczące odszkodowania było niezasadne.

Odnosząc się do żądania wypłaty odprawy pieniężnej Sąd zważył, że powódka otrzymała odprawę w wysokości ustalonej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami

stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U. 2015 r., poz. 192 ze zm.). Sąd uznał, że w wypowiedzeniu zmieniającym, w wskazanej podstawie prawnej odprawy, nastąpiła oczywista omyłka (zamiast punkt 2 wskazano punkt 3), która nie może być podstawą do skutecznego domagania się przez powódkę odprawy w wysokości niemającej uzasadnienia. Zgodnie z art. 8 tej ustawy wysokość odprawy jest uzależniona od stażu pracy pracownika u danego pracodawcy. Z uwagi na fakt, iż powódka była zatrudniona w pozwanej spółce 7 lat 4 miesiące i 15 dni, pracodawca słusznie przyznał jej odprawę zgodnie z art. 8 ust.1 pkt 2 w/w ustawy, tj. w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

Sądowi znany jest fakt, iż powódka została zwolniona przez Sąd Okręgowy w Warszawie XXV Wydział Cywilny od kosztów sądowych w części opłaty od pozwu. Nie mniej należy zaznaczyć, iż powódka uiściła opłatę od pozwu w wysokości 8 000 zł oraz posiada stałe miesięczne dochody w wysokości 3 000 zł netto. Powódka, jako osoba będąca księgową, oceniającą swoją pracę jako dobrą i dokładną nie powinna mieć kłopotów ze znalezieniem odpowiedniego zatrudnienia. Wobec powyższego, Sąd Okręgowy uznał, że powódka jest w stanie unieść ciężar poniesienia kosztów postępowania. Jednocześnie nie sposób też pominąć, iż powódka przegrała proces, stąd też co do zasady ciążył na niej obowiązek zwrotu przeciwnikowi całości kosztów procesu, a zatem także kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd o kosztach procesu orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 poz. 1800). Wartość przedmiotu sporu wskazana przez powódkę wynosi 357 040 zł. Zatem Sąd, w oparciu o stawki minimalne w sprawach cywilnych, ze stosunku pracy i ubezpieczeń społecznych, w punkcie drugim wyroku zasądził od pozwanej na rzecz (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 14 400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

ZARZĄDZENIE

(...)