

Sygn. akt IV P 63/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2016r.

Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Baran

Ławnicy: Elżbieta Kowenzowska, Emilia Ziarko

Protokolant: Martyna Nemčok

po rozpoznaniu w dniu 7 listopada 2016 r. w Sandomierzu

sprawy z powództwa M. B. (1)

przeciwko (...) Okręgowemu w S.

o odszkodowanie

oraz z powództwa (...) Okręgowego w S.

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy

o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

I. oddała powództwo M. B. (1) przeciwko (...) Okręgowemu w S. w całości;

II. zasądza od pozwanej M. B. (1) na rzecz powoda (...) Okręgowego w S. kwotę 8.402,73 zł (osiem tysięcy czterysta dwa złote siedemdziesiąt trzy grosze) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia liczonymi od dnia 9 czerwca 2016r. do dnia zapłaty;

III. oddała dalej idące powództwo powoda (...) Okręgowego w S.;

IV. zasądza od pozwanej M. B. (1) na rzecz powoda (...) Okręgowego w S. kwotę 2.221,00 zł (dwa tysiące dwieście dwadzieścia jeden złotych 00/100) tytułem kosztów procesu;

Sygn. akt IV P 63/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 14 listopada 2016r.

Powódka M. B. (1) w pozwie przeciwko (...) Okręgowemu w S. wniesionym do Sądu Rejonowego w Sandomierzu w dniu 5 kwietnia 2016r. domagała się: zasądzenia od pozwanego kwoty 9.148,00 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę w trybie art. 55§1¹k.p. oraz zasądzenia kwoty 18.294,00 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z powodu mobbingu na podstawie art. 94³§4 k.p.

Na uzasadnienie zgłoszonych żądań powódka podniosła, że w dniu 4 kwietnia 2016r. rozwiązała umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony łączącą ją z pozwanym zakładem pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55§1¹ k.p. z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, a mianowicie naruszania godności oraz stosowania mobbingu. Powódka podniosła, że od kwietnia 2015r. wobec powódki był stosowany mobbing, było to działanie uporczywe i długotrwałe i dotyczyło nie tylko powódki, ale również innych pracowników; zwłaszcza zaś doświadczonych i o długoletnim stażu pracy. Powódka w obecności innych pracowników była poddawana presji psychicznej praktycznie za wszystko, co w pracy robiła i czego w pracy nie robiła i czego nie robiła. Polegało to na wytworzeniu wśród pracowników ujemnej oceny o jej pracy i miało na celu przygotowanie zarzutów a ostatecznie wypowiedzenie przez pracodawcę jej umowy o pracę. Było to zaś związane z planami dyrektora wymiany kadry, albowiem powódka odchodząc z pracy zwolniła stanowisko, na które najprawdopodobniej zostanie zatrudniona inna osoba. Powódka podniosła, że zastraszanie i nękanie stanowiły sposób na zarządzanie przez dyrektora pozwanego, który przy rozwiązywaniu problemów zachowywał się gwałtownie, miał niekontrolowane napady złości a niekiedy używał wulgaryzmów. Szczególnie zaś dręczył powódkę w ten sposób, że zmieniał treść poleceń i wyznaczał zadania niemożliwe do wykonania. W poniżający sposób w ostrych niemiłych słowach, niejednokrotnie w obecności innych pracowników, poddawał krytyce jakość pracy i umiejętności powódki jako archeologa, wykorzystując swoją pozycję przełożonego oraz legitymowanie się tytułem doktora. Taka sytuacja miała miejsce w dniu 20 maja 2015r., albowiem w tej dacie powódka - w obecności innych pracowników - była zastraszana słowami „ja powinienem Panią podać na prokuraturę” jak też ośmieszana przez porównywanie jej osoby do fikcyjnej postaci I. Jones. Dyrektor pozwanego wyszydzał również osobę powódki w związku z prowadzonymi przez nią badaniami w K. i Ś., nie mając podstaw krytykować pracy powódki i wydawał polecenia niezgodne z prawem np. polecenie przeprowadzenia weryfikacji terenowej w miejscu znaleziska. Powódka zwracała się do dyrektora pozwanego, aby zaniechał stosowania wobec niej działań mobbingowych, ale pismo, jakie wystosowała w dniu 10 grudnia 2015r. nie skutkowało zmianą zachowania. Powódka zwróciła się również o ochronę do związków zawodowych i wraz z grupą innych pracowników zgłosiła fakt mobbingowania Burmistrzowi Miasta S. jako organowi prowadzącemu (...), ale wszystkie te działania okazały się nieskuteczne. Pozwany odmówił jakiegokolwiek współdziałania w rozwiązaniu zaistniałej sytuacji wskazując, że powódka nie ma racji zaś obecna nerwowa sytuacja związana jest z faktem, iż został powołany nowy dyrektor, który wprowadza nowy styl zarządzania placówką i stawia przed pracownikami nowe wyzwania. Takie stanowisko dyrektora wywołało izolację powódki i jej stopniowe eliminowanie z grona nie tylko dobrych pracowników, ale też dobrych archeologów. Z uwagi na brak zmian w zachowaniu dyrektora i w celu ochrony swojego dobrego imienia, godności i zdrowia podjęła decyzję o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę. Takie działanie powódki było jak najbardziej uzasadnione ze względu na naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika i stosowanie mobbingu, co uzasadnia wystąpienie z żądaniami zasądzenia odszkodowania przewidzianego w art. 55§1¹ k.p. oraz art. 94¹§4 k.p.

Pozwany (...) Okręgowe w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pozwany podniósł, że rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę w trybie art. 55§1¹ k.p. było nieuzasadnione, albowiem pracodawca nie dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Zarzuty, że pozwany stosował wobec powódki mobbing, co zdecydowało o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55§1¹ k.p., są gołosłowne, albowiem żadna z przesłanek mobbingu przewidziana w art. 94³§2 k.p. nie wystąpiła ani łącznie ani osobno. Nadto zaś pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. Stosunek pracy cechuje się podporządkowaniem i 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. Sytuacje opisane przez powódkę w pozwie, a dotyczące jej relacji z pracodawcą, wyglądały zupełnie inaczej. Dyrektor pozwanego, niezwłocznie po objęciu stanowiska podjął działania nakierowane na zwiększenie budżetu (...) na 2015r., albowiem zaplanowany budżet nie pokrywał funduszu płac pracowników. Dyrektor powziął również decyzje o zakupie niezbędnych sprzętów i wyposażenia dla poszczególnych działów; w szczególności powódka, która świadczyła pracę w Dziale Archeologicznym, otrzymała woreczki strunowe na pakowanie zabytków oraz niwelator służący do pomiarów podczas prac terenowych. Podjęte również zostały

działania nakierowane na zwiększenie obsady kadrowej, albowiem dyrektor uważał, że aktualna obsada jest niewystarczająca dla zapewnienia sprawnego funkcjonowania (...); w szczególności został zatrudniony pracownik do D. Archeologicznego, aby pomóc powódce w uporządkowaniu magazynów i zgromadzonych zabytków. Stan magazynów i uporządkowania zabytków budził mocne zastrzeżenia, albowiem podczas oględzin okazało się, że nie stosowano standardowych pudeł zaś te, które stosowano były uszkodzone, niektóre z zabytków były nieopisane i nie zawierały tzw. metryczek, brakowało różnego typu dokumentacji jak też pełnej inwentaryzacji zabytków. Dyrektor pozwanego wielokrotnie zwracał powódce uwagę na te okoliczności; strony wymieniały również korespondencję drogą elektroniczną zaś w rozmowach z nią podkreślał, że priorytetem w działaniach powinno być przeprowadzenie prac porządkowych w D. Archeologii jak też wyrażał zrozumienie dla chęci pracy terenowej powódki, ale w takiej sytuacji, jaka istniała w (...), zwożenie nowo pozyskanych materiałów tylko powiększa istniejące problemy. Dyrektor prosił również powódkę, aby rozważyła charakter współpracy ze Stowarzyszeniem zajmującym się poszukiwaniem zabytków, aczkolwiek nie zabraniał jej kontynuowania pracy, a nawet udzielił zgody na wyjazdy terenowe w ramach delegacji służbowych. Wielokrotnie zwracano również uwagę powódki na konieczność uważnego doboru informacji zamieszczanych na stronie internetowej (...) w ramach podstrony „Ziemia (...) w pradziejach i we wczesnym Średniowieczu” zaś w dniu 20 maja 2015r. polecił jej usunąć film z badań prowadzonych we współpracy ze Stowarzyszeniem w kościele w P.. Polecenie usunięcia tego materiału było związane z tym, że zawierał on pseudosensacyjne informacje w fabule; ale także pokazywał wynoszenie zmieni w poziomym podłogi oraz próbę wykonania w jednej ze ścian otworów przy użyciu wiertarki. W ocenie pozwanego przyczyną rozwiązania przez powódkę umowy o pracę w trybie art. 55§1¹ k.p. stanowiło polecenie pracodawcy świadczenia przez nią pracy w okresie wypowiedzenia oraz polecenie modyfikacji projektu grantowego przyznanego przez (...). Nadto zaś powódka była niezadowolona z tego, że pracodawca czegokolwiek od niej oczekuje, stawia jej określone wymagania, a także zatrudnił w D. Archeologii drugiego pracownika, który na co dzień widzi, czym zajmuje się powódka. Nie można natomiast mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenie pracownika, lecz jedynie zapewnienie realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy. Wszystkie polecenia wydawane powódce odpowiadały jej kwalifikacjom i były możliwe do wykonania we wskazanym czasie zaś wykorzystywanie umiejętności zawodowych pracownika nie stanowi mobbingu. Powódka od początku pracy dyrektora okazywała niechęć do współpracy; realizacja uzgodnionych celów zawsze napotykała na opór i problemy z jej strony. Twierdzenia powódki o celowych działaniach pozwanego nakierowanych na zmuszenie jej do rozwiązania umowy o pracę, aby uczynić miejsce dla innego pracownika są nieprawdziwe, albowiem gdyby pozwany miał taki zamiar to sam rozwiązałby z powódką umowę o pracę, mając na względzie złą jakość jej pracy. Nie stanowi natomiast mobbingu domaganie się przez pracodawcę świadczenia pracy w sposób fachowy, zgodny z potrzebami oraz perspektywami placówki, potrzebami odbiorców oraz z uwzględnieniem wykształcenia danego pracownika i jego umiejętności. (odpowiedź na pozew k. 19-35)

Następnie pozwem z dnia 17 maja 2015r. (...) Okręgowe w S. wniosło o zasądzenie od pozwanej M. B. (1) na rzecz powoda kwoty 8.402,73 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Przedmiotowa sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt IV P - Pm 80/16.

Powód podniósł, że rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym w trybie art. 55§1¹ k.p. jest nieuzasadnione, albowiem przyczyny wskazane w oświadczeniu woli pracownika z dnia 4 kwietnia 2015r. są nieprawdziwe. Na uzasadnienie zgłoszonych żądań powód przedstawił argumentację zawartą w odpowiedzi na pozew. (k.484 - 503)

Pozwana M. B. (1) w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i na uzasadnienie swojego stanowiska powielił argumentację przedstawioną w pozwie o odszkodowanie. (k.708-710)

Sąd Rejonowy w Sandomierzu postanowieniem z dnia 28 czerwca 2016r. połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę o sygn. akt IV P-Pm 80/16 tut. Sądu ze sprawą o sygn. akt IV P 63/16 tut. Sądu, postanawiając o jej dalszym prowadzeniu pod sygn. akt IV P 63/16. (k. 713)

W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. B. (1) w pozwanym (...) była zatrudniona od 27 lutego 2009r. Powódka świadczyła pracę najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 1 marca 2009r. do 1 czerwca 2009r. zaś następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony; początkowo na stanowisku archeolog - asystent muzealny, następnie na stanowisku adiunkta zaś od 1 kwietnia 2014r. na stanowisku kustosa. Powódka świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w D. Archeologii z wynagrodzeniem w wysokości 2.800,91 zł brutto liczonem jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Powódka legitymuje się wykształceniem wyższym magisterskim na kierunku archeologia oraz studiami podyplomowymi na kierunku muzealnictwo i ochrona zabytków.

Od 1 lutego 2015r. stanowisko dyrektora objął D. A.. Pierwszą czynnością podjętą przez nowego dyrektora był zapoznanie się ze stanem (...), stanem uporządkowania zbiorów oraz sposobem ewidencjonowania zabytków. Dyrektor po zapoznaniu się z sytuacją w placówce podjął działania nakierowane na usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości zwłaszcza w zakresie ewidencjonowania zabytków i uporządkowania już zgromadzonych zbiorów i w tym celu wydał dwa zarządzenia, a mianowicie zarządzenie nr (...) z dnia 16 marca 2015r. w sprawie inwentaryzacji zabytków oraz zarządzenie nr (...) z dnia 5 października 2015r. w sprawie wprowadzenia kart ewidencyjnych w (...) Okręgowym w S.. Dyrektor podkreślał również w rozmowach z pracownikami (...), że priorytetowym zadaniem jest sporządzenie pełnej i odpowiadającej wymogom prawa ewidencji posiadanych zabytków i uporządkowanie zbiorów. Te uwagi w szczególny sposób dotyczyły powódki, albowiem w D. Archeologicznym liczba niezaewidencjonowanych obiektów była największa zaś stan uporządkowania magazynów budził największe zastrzeżenia. Dyrektor zwracał również wszystkim pracownikom uwagę na znaczenie prawidłowej ewidencji zabytków oraz konsekwencje jej braku i w tym celu przysyłał raporty NIK z kontroli placówek muzealnych; udostępnił również treść raportu autorstwa prof. J. P. oraz treść aktualnie obowiązujących przepisów. Dyrektor proponował również powódce podniesienie kwalifikacji i rozpoczęcie studiów doktoranckich, ale powódka odmówiła ze względu na brak funduszu i czasu jak też ukończenie studiów podyplomowych. Z odmową spotkały się również propozycje dyrektora, aby powódka wyjechała do (...) Archeologicznego w K. i zapoznała się z zasadami ewidencjonowania zabytków stosowanymi w tej placówce.

Pozwane (...) posiada stronę internetową w ramach, której funkcjonuje podstrona o nazwie „Ziemia S. w pradziejach i we wczesnym Średniowieczu”. Prowadzeniem tej podstrony zajmowała się powódka, która w bliżej nieustalonej dacie maja 2015r. zamieściła na niej film z prac prowadzonych w kościele w P. we współpracy ze Stowarzyszeniem (...). Dyrektor po zapoznaniu się z treścią filmu wezwał powódkę oraz drugiego pracownika D. Archeologii a także I. W. na rozmowę w sprawie materiałów zamieszczanych na stronie internetowej (...). W trakcie tej rozmowy zwrócił uwagę, że z przekazu filmowego wynikało, że trakcie prac w podziemiach używano wiertarki jak też wynoszono ziemię z poziomu podłogi, które to działania w ocenie dyrektora były niezgodne z zasadami prowadzenia prac archeologicznych. Zastrzeżenia dyrektora budziło również powiązanie prac prowadzonych w podziemiach kościoła z działalnością pozwanej placówki przez osobę powódki, która na tym filmie została przedstawiona jako archeolog z (...) w S.. W trakcie tej rozmowy, prowadzonej w bardzo stanowczym tonie, padło porównanie tego rodzaju działalności powódki do działalności prowadzonej przez filmową postać I. Jones; dyrektor wskazał również na możliwość zakwalifikowania zachowania powódki jako niszczenia zabytków, co wymaga złożenia zawiadomienia do Prokuratury. Po raz kolejny również dyrektor zwrócił powódce uwagę na konieczność rozważenia sposobu i charakteru dalszej współpracy ze Stowarzyszeniem (...), tak aby pozwane (...) nie było wiązane z działalnością tego podmiotu. W nawiązaniu do tej rozmowy dyrektor w dniu 20 maja 2015r. wysłał maila od powódki oraz I. W. z sugestią zapoznania się z raportem prof. J. P. dotyczącego stanu zabytków w Polsce a także ze stwierdzeniem, że (...) i jego pracownicy nie powinni angażować się w przedsięwzięcia, co najmniej wątpliwe pod względem zawodowym lub etycznym. Powódka w odpowiedzi wystosowała obszernego maila, w którym wyraziła wolę zapoznania się z raportem „w wolnej chwili”, a także przedstawiła okoliczności prowadzenia prac w podziemiach kościoła w P. i pozytywne rezultaty działalności Stowarzyszenia (...) w postaci odgruzowania piwnicy w kościele, znalezienia skarbu srebrnych monet a także podniesienie świadomości społeczeństwa odnośnie konieczności ochrony zabytków. Powódka jako przykład pozytywnych rezultatów działalności tego Stowarzyszenia wskazała fakt zabezpieczenia zabytków w P. przed działalnością pseudokonserwatora a także przyniesienie przez przypadkowego znalazcę dobrze zachowanego zabytku

jednemu z działaczy tego Stowarzyszenia. W treści maila powódka oświadczyła, że będzie stosować się do polecenia dyrektora o zakazie współpracy i przyjmowania zabytków od S. do (...); jednocześnie jednak zadeklarowała, iż prywatnie nadal zamierza współpracować ze Stowarzyszeniem, tyle, że „w prywatnym czasie, za prywatne pieniądze i przy użyciu prywatnego sprzętu” zaś zabytki znalezione podczas tych poszukiwań będzie przekazywać do innych placówek. Powódka zakończyła przedmiotową wiadomość stwierdzeniem, że tej współpracy przed nikim się nie wstydzi zaś dla niej ważne jest przede wszystkim dobro zabytków i efekty działań. W kolejnym mailu stanowiącym odpowiedź na wcześniejszą wiadomość powódki, dyrektor (...) ponownie skrytykował działalność Stowarzyszenia (...) i określił tę działalność mianem „sobotnio- niedzielnych wycieczek” realizowanych pod szczytnymi hasłami ochrony, ratowania zabytków, a nadto zwrócił uwagę, że film zamieszczony na stronie internetowej (...) stanowi zaprzeczenie tych celów oraz określił jako katastrofalną scenę z wbijaniem wiertarki w mur. Dyrektor przypominał również powódce treść rozmowy z dnia 20 maja 2015r. w części dotyczącej źródeł finansowania działalności tego Stowarzyszenia oraz sporządzania dokumentacji z przebiegu badań. Przełożony zwrócił również uwagę powódki na stan nieładu i liczne potrzeby porządkowe w D. Archeologii, wytknął jej również brak zainteresowania stanem zabytków znajdujących się (...) i ponownie polecił zapoznanie się z raportem prof. P., a także zacytował jego fragment dotyczący kreowania przez media nieprawdziwego wizerunku archeologii, właśnie przez pryzmat I. J. i takich przedsięwzięć, jakie było widać na filmie (...) z P.. Dyrektor stwierdził również, że tego rodzaju działania jak prowadzone przez Stowarzyszenie (...) nie stanowią żadnego badania, lecz są amatorskim rozkopywaniem i negowaniem dorobku archeologii. Powódka nie pozostawiła tej wiadomości bez odpowiedzi i w kolejnej wiadomości adresowanej do przełożonego odniosła się do kwestii poruszonych w jego mailu. Powódka podniosła, że środki finansowe przeznaczane przez (...) na konserwację zbiorów są niewystracające i zwróciła uwagę, że własnym staraniem zgromadziła kwotę niezbędną na zabezpieczenie metalowych zabytków, a także wyjaśniła, iż środki na konserwację zabytków pozyskanych od Stowarzyszenia również pochodzą z prywatnych źródeł. Powódka przyznała, że widzi potrzebę prowadzenia działań porządkowych w swoim Dziale i przypomniała, że takie działania podjęła już wcześniej, albowiem własnymi środkami i znajomościami organizowała prace porządkowe w magazynie i sama je prowadziła. Odnośnie zarzutu braku zainteresowania stanem zabytków zgromadzonych w (...); w szczególności stanem kominka w baszcie, powódka podniosła, że kominek nie istnieje już od 15 do 20 lat i wskazała, że za ten stan rzeczy nie czuje się odpowiedzialna, tak samo jak za wszystkie inne kwestie, z którymi nie miała do czynienia i na które nie miała wpływu. Powódka odniosła się również do stwierdzenia o kreowaniu wizerunku archeologa przez pryzmat I. J. tudzież takich przedsięwzięć jak na filmie i stwierdziła, że materiał zamieszczony na filmie nie dotyczył badań archeologicznych prowadzonych przez archeologów tylko poszukiwań przejść podziemnych prowadzonych przez Stowarzyszenie pod nadzorem archeologia i zgodnych z prawem. Powódka stwierdziła również, że nie uważa, aby tego rodzaju działalność jak prowadzona w P. stanowiła zanegowanie dorobku archeologii czy jej własnego jako archeologa, albowiem dziedzictwo archeologiczne nie należy wyłącznie do archeologów. Powódka podniosła także, iż jest przeciwna jego przywłaszczaniu np. przez publikowanie badań naukowych wyłącznie w naukowych periodykach i artykułach pisanych specjalistycznym językiem, niezrozumiałym dla społeczeństwa. Powódka oświadczyła również, że kwestia przyjmowania zabytków od Stowarzyszenia tudzież z jej prywatnych badań już nie dotyczy (...), co jest konsekwencją decyzji dyrektora i wyraziła żal z tego powodu, iż unikatowe zabytki pochodzące z terenu Ziemi (...), trafią do innych placówek. W kolejnym mailu stanowiącym odpowiedź na obszerną wiadomość powódki, dyrektor pozwanego (...) wskazał, że jest jego zamierzeniem, a także potrzebą D. Archeologii, aby zgromadzone zbiory były właściwie przechowywane, zakonserwowane i opracowane w sensie, choć inwentaryzacyjnym, ale z pewnością również pod względem naukowym. Dyrektor przypominał również powódce, że proponował jej wyjazd do (...) Archeologii w K. w celu zapoznania się ze sposobem inwentaryzowania, magazynowania i zapleczem działu archeologii w innym muzeum i był zaskoczony jej odpowiedzią „a po co mam tam jechać.” Przełożony ponownie skrytykował działalność Stowarzyszenia i ponownie zalecił powódce zapoznanie się z raportem dotyczącym stanu zabytków a także danymi ze strony (...). Dyrektor polecił również powódce, aby przejrzała propozycje opisu zasad przyjmowania materiałów archeologicznych do (...), które jej przesłał i przedstawienie propozycji owych zasad we współpracy z H. S. oraz I. Ł.

(1). Korespondencja mailowa między przełożonym oraz powódką dotycząca prac prowadzonych w kościele w P. trwała od 20 do 22 maja 2015r.

Z kolei w dniu 21 maja 2015r. powódka przesłała do przełożonego kolejnego maila dotyczącego propozycji przeprowadzenia nadzoru archeologicznego na obszarze budowy linii kablowej na odcinku S. - Ł.. Powódka w przesłanej wiadomości zwróciła się do dyrektora o podjęcie decyzji w tym przedmiocie i sporządzenie ewentualnej wyceny oraz wyraziła zgodę na sprawowanie nadzoru, o ile (...) zawrze umowę z inwestorem a ona sama będzie dysponować odpowiednim, niezbędnym sprzętem, odzieżą oraz samochodem, jeżeli trzeba będzie dojeżdżać na miejsce. W odpowiedzi na maila powódki przełożony zwrócił się o zajęcie przez nią stanowiska czy jest w ogóle zainteresowana nadzorem pod względem merytorycznym i czy jest w stanie podjąć się nadzoru przy uwzględnieniu innych planów i bieżącej pracy. W dalszej części wiadomości przełożony przedstawił również powódce propozycję podziału uzyskanych środków finansowych: 50% na rzecz (...) oraz 50% na rzecz D. tj. zakup sprzętu i oprzyrządowania. Dyrektor zlecił również powódce opracowanie kosztorysu, o ile byłaby zainteresowana nadzorem i zaoferował swoją pomoc przy sporządzaniu ostatecznej wersji oferty, która miałaby zostać przesłana inwestorowi. Przełożony zadeklarował również, że pozyskiwanie przez powódkę środków zewnętrznych - w jego ocenie - winno łączyć się z finansowym uznaniem jej pracy i korzyści osiągniętych przez Dział i (...). Powódka w odpowiedzi na wiadomość przełożonego oświadczyła, że pod względem merytorycznym nie jest osobiście wstępnie zainteresowana nadzorem, albowiem decyzją (...) nakazany jest nadzór a nie badania wykopaliskowe i jest wielce prawdopodobne, że wynik nadzoru będzie negatywny. Powódka nawiązała również do wcześniejszej rozmowy i korespondencji dotyczącej prac prowadzonych w kościele w P. i stwierdziła, że nie jest zainteresowana prowadzeniem nadzoru archeologicznego również ze względu na oskarżanie jej o niszczenie zabytków oraz porównywanie do fikcyjnej postaci I. J. przez dyrekcję Instytucji i w tej sytuacji wolałby nie prowadzić w tym momencie prac w terenie przy zabytkach, aby uniknąć kolejnych oskarżeń, tego typu porównań i ataków na jej osobę i jej sposób postępowania. Powódka zwróciła się również do przełożonego o podjęcie ostatecznej decyzji w sprawie ratowniczych badań wykopaliskowych w Z. prowadzonych wspólnie z Klubem (...), a mianowicie czy owe badania mają być prowadzone z ramienia (...). Powódka podniosła, że realizacja prac wykopaliskowych miała nastąpić pod jej kierunkiem z udziałem studentów IV roku archeologii a także (...) Stowarzyszenia (...) działających jako wolontariusze. Powódka zaznaczyła, że prace w Z. zostaną sfinansowane ze środków (...) w K., przy czym w razie zawarcia umowy w jej własnym imieniu to ona będzie decydować o sposobie przeprowadzenia tych badań, sporządzeniu dokumentacji i przeznaczeniu środków. W dalszej korespondencji prowadzonej z powódką, dyrektor (...) poprosił o przedstawienie szczegółów dotyczących prac w Z.; w szczególności programu prac, planu stanowiska, preliminarza finansowego oraz formy zatrudnienia wolontariuszy. Przełożony zapowiedział również powrót do sprawy przedstawionej przez powódkę po nadesłaniu żądanych informacji. W tym samym czasokresie przełożony zlecił powódce zajęcia się sprawą pozostałości kominka w baszcie oktagonalnej. Powódka oświadczyła, że wykonana owo polecenie o ile otrzyma odzież do pracy w terenie i zaznaczyła, że dotychczas nie otrzymała fartucha roboczego. Powódka zażądał również od przełożonego, aby w przyszłości nie wysuwał wobec niej oskarżeń o niszczenie zabytków w obecności stażysty i współpracowników. Przełożony w odpowiedzi zlecił powódce, aby w sprawie odzieży roboczej zwróciła się do D. Administracji, wyjaśnił również, iż rozmowę w tej sprawie przeprowadził celowo w obecności innych osób, aby wiedzieli jakie są powody usunięcia ze strony internetowej (...) treści, które tam nie powinny być.

Kolejna wymiana korespondencji między powódką oraz przełożonym miała miejsce w październiku 2015r. i dotyczyła kwestii związanych ze sprawowaniem nadzoru archeologicznego nad pracami prowadzonymi przez (...) na obszarze S. w S.. Dyrektor pozwanego zwrócił się wówczas do powódki z pytaniem czy jest zainteresowana prowadzeniem nadzoru samodzielnie lub z ramienia (...) oraz określenie warunków, na jakich ów nadzór miałby być prowadzony. Powódka w odpowiedzi zasugerował, że nadzór mógłby zostać wykonany przez (...) i stwierdziła, że będzie istniała konieczność sporządzenia wyceny i podpisania umowy. Powódka w wiadomości mailowej przedstawiła również specyfikę obszaru, na jakim inwestor prowadził prace pod kątem możliwości odkrycia obiektów o znaczeniu archeologicznym i zasugerowała, aby „nie szaleć z cenami” i zaproponowała możliwą cenę. Przełożony w kolejnej wiadomości mailowej zlecił powódce aby skontaktowała się z (...)em i sporządziła propozycję kosztorysu dla (...). Powódka sporządziła ofertę dla inwestora, bez szczegółowego kosztorysu, którą następnie przesłała dyrektorowi. W kolejnej wiadomości mailowej powódka podniosła, że nie sporządziła kosztorysu, bo nie rozumie; podniosła nadto, że to (...) ma zarabiać pieniądze, co oznacza, że i ta placówka powinna sporządzić kosztorys, albowiem na w tym interes. powódka wskazała

również, że ma żadnego interesu w robieniu nadzoru, albowiem dla niej osobiście oznacza to jedynie dodatkowe obowiązki, „brudne ciuchy i zniszczone prywatne buty”. Powódka wskazała, że nie wie również co w tym kosztorysie powinno się znajdować i nie jest w stanie szczegółowo rozpisać kosztów poniesionych przez (...), albowiem nie zna wyników nadzoru, ani ile godzin trzeba będzie spędzić w terenie i przy sprawozdaniu, nie wie również czy będzie zachodziła potrzeba użycia muzealnego sprzętu. Przełożony w kolejnym mailu przesłał powódce przykładowy wzór kosztorysu i wyjaśnił znaczenie tego dokumentu. Powódka sporządziła kosztorys i w kolejnej wiadomości mailowej poinformowała, że wyjdzie na nadzór dzisiaj i w czwartek; zwróciła się również o wzór umowy z (...)em względnie o zajęcie stanowiska czy może korzystać z dotychczasowych wzorców i czy ma je przedstawić komuś do konsultacji. Dyrektor polecił powódce skorzystanie z gotowych wzorów oraz przesłanie umowy do akceptacji prawnikowi. W kolejnych mailach dotyczących tej kwestii, dyrektor skrytykował praktykę rozpoczynania przez inwestorów prac bez uprzedniego zawiadomienia (...) i zasugerował, że należy jakoś „wychować” inwestorów/ wychowawców, aby podobne sytuacje nie zdarzały się w przyszłości. Dyrektor radził się również powódki czy w celu wyeliminowania takiej praktyki w przyszłości nie należałoby zadzwonić do (...)u, a także poprosić o ewentualną rozmowę przedstawiciela Wojewódzkiego Konserwatora Zabytków. Powódka odebrała wiadomość o wychowaniu inwestorów jako pretensje pod swoim adresem i ustosunkowała się do tego maila w obszernej odpowiedzi, którą wysłała do dyrektora w dniu 29 października 2015r. Przełożony w kolejnej wiadomości wyjaśnił, że jego zamiarem nie było atakowanie powódki i niczego jej nie zarzucał zaś zgłaszane przez niego uwagi miały charakter ogólny, albowiem inwestor nie powinien był rozpoczynać prac bez nadzoru. Korespondencja dotycząca kwestii sprawowania nadzoru zakończyła się ostatecznie w dniu 2 listopada 2015r.

W listopadzie 2015r. strony wymieniały również korespondencję mailową dotyczącą artykułu powódki, który został zamieszczony na stronie internetowej (...), w której to korespondencji obie strony przedstawiły swoje stanowiska odnośnie pochodzenia zabytku. W tym miesiącu miało również miejsce spotkanie z dyrektorem w sprawie wykorzystania przez powódkę zdjęć zabytków stanowiących zbiory (...) jako ilustracji do książeczki „Podręcznik archeologii dla najmłodszych” Zastrzeżenia dyrektora wzbudziła okoliczność, że fotografie zabytków zamieszczone w książeczce nie były opatrzone informacjami, że stanowią one zbiory (...) Okręgowego w S.. W tym spotkaniu oprócz powódki uczestniczyli również I. Ł. (1) oraz M. B. (2) i zakończyło się ono zaleceniem dyrektora, aby w przyszłości takie sytuacje nie miały miejsca. Powódka po tym spotkaniu w dniu 18 listopada 2015r. wystosowała pismo do Przewodniczącej Komisji Zakładowej Związku zawodowego (...) I. Ł. (1) z żądaniem podjęcia działań, które miałyby na celu zaprzestanie traktowania jej bez zachowania podstawowych zasad kultury i szacunku przez obecnego dyrektora. Powódka w tym piśmie nawiązała do spotkania, które miało miejsce dzień wcześniej, nawiązała również do sytuacji z maja 2015r (dotyczącego filmu z prac w kościele w P.) oraz kwestii związanych z nadzorem archeologicznym nad pracami prowadzonymi przez (...) z października 2015r.

W dniu 9 grudnia 2015r. miały również miejsca dwa spotkania z udziałem powódki, I. Ł. (1) oraz H. S., podczas którego wyjaśniono kwestię podległości służbowej tego ostatniego pracownika oraz omówiono odpowiedź Wojewódzkiego Konserwatora Zabytków. Dyrektor podczas tego spotkania zdecydował, że H. S. ma podlegać służbowo powódce; zlecił jej również sporządzenie odpowiedzi na pismo kierownika Delegatury w S. (...) w K. z dnia 21 listopada 2015r. Dyrektor w rozmowie z powódką nie krył, że był zirytowany treścią przedmiotowej odpowiedzi oraz że jest zaskoczony jej spokojną reakcją na otrzymaną odpowiedź.

Powódka w dniu 10 grudnia 2015r. zwróciła się do dyrektora z żądaniem zaprzestania stosowania wobec niej mobbingu polegających na: krytykowaniu niemal wszystkich podejmowanych czynności i decyzji służbowych, obarczanie jej odpowiedzialnością za sprawy, na które nie ma wpływu lub nie leżą w jej kompetencjach, przeprowadzenie rozmów mocno podniesionym głosem i napastliwym tonem, krzyki, pokrzykiwanie, groźna postawa ciała, używanie niecenzuralnych słów i niekulturalnych zwrotów, utrudnianie lub uniemożliwianie dojścia do głosu, ośmieszanie i poniżanie, także w obecności innych pracowników i stażysty np. przez porównywanie z filmową postacią I. Jones, oskarżanie o niszczenie zabytków czy nieznaną przepisywanych dotyczących muzealnictwa i ochrony zabytków, zastraszanie, straszenie Policją, Prokuraturą lub ogólnie służbami ścigania oraz wydawanie poleceń absurdalnych lub niezgodnych z obowiązującymi przepisami oraz sprzecznych decyzji i sformułowań.

Powódka w dniu 7 marca 2016r. złożyła oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zwartej na czas nieokreślony. Dyrektor pozwanego (...), po złożeniu przez powódkę pisma zawierającego przedmiotowe oświadczenie woli, złożył na nim adnotację o treści „zgoda” a także zlecił przeprowadzenie natychmiastowej inwentaryzacji w D. Archeologii i protokolarne przekazanie D., a także ustalenie terminu spotkania z powódką oraz głównym inwentaryzatorem I. Ł. (1).

W dniu 15 marca 2016r. do pozwanego (...) wpłynęła informacja o przyznaniu dofinansowania na realizację projektu pod nazwą (...) w raz z zaleceniem sporządzenia aktualizacji wniosku w terminie 10 dni roboczych od daty otrzymania tej wiadomości. Powódka przesłała informację o przyznaniu dofinansowania przełożonemu z żądaniem wskazówek i z zaznaczeniem, że nie będzie w stanie realizować projektu, albowiem jej stosunek pracy rozwiąże się w czerwcu. Przełożony w dniu 15 marca 2015r. polecił powódce przedstawienie informacji dotyczących kosztorysu projektu w kontekście przyznanej kwoty i zgłoszenia propozycji ewentualnych korekt. Powódka w tym dniu nie przedstawiła informacji żądanych przez dyrektora zaś w kolejnej wiadomości mailowej wysłanej do dyrektora w tej samej dacie stwierdziła, że ze strony (...) należy wyznaczyć inną osobę, która ów wniosek będzie koordynowała i rozliczała i ta osoba również powinna sporządzić korektę i aktualizację wniosku. Przełożony w tym samym dniu ponownie polecił powódce, aby przedstawiła informację dotyczącą analizy kosztów, czego powódka nie uczyniła. Z kolei w dniu 19 marca 2016r. dyrektor polecił powódce, aby skontaktowała się z osobami, które wyraziły chęć uczestnictwa w projekcie i uzyskania informacji czy nadal są zainteresowane udziałem w tym przedsięwzięciu a także przekazania ich danych oraz nr telefonów i adresów mailowych dla ewentualnego dalszego kontaktu. Powódka przekazała dane niektórych tych osób dopiero w dniu 23 marca 2016r. zaś już następnego dnia tj. 24 marca 2016r. o godzinie 10.06 przełożony ponownie polecił jej sporządzenie korekty wniosku. Powódka wykonała to polecenie w tej samej dacie o godzinie 15.26 w ten sposób, że przedstawiła dwie propozycje zmian w kosztorysie, z których pierwsza polegała na zwiększeniu wysokości wkładu własnego (...) zaś kolejna na zmniejszeniu wysokości tego wkładu i odpowiednim obcięciu dalszych kosztów związanych z realizacją tego projektu. Przełożony podjął decyzję o wyborze pierwszego wariantu w niespełną godzinę po otrzymaniu propozycji powódki i polecił jej przygotowanie odpowiedniej korekty wniosku i przedstawieniu dokumentu w następnym dniu tj. 25 marca 2016r. Powódka w tym dniu nie przysłała do pracy i przedstawiła zwolnienie lekarskie na okres od 25 marca 2016r. do 1 kwietnia 2016r. W dniu 25 marca upływał termin do złożenia aktualizacji wniosku i pracę tę ostatecznie wykonał dyrektor pozwaney placówki wraz z H. S..

Powódka przysłała do pracy w dniu 4 kwietnia 2016r. i w tym dniu złożyła w sekretariacie (...) pismo zawierające oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy określonych w art. 11¹ k.p. tj. naruszenie godności osobistej przez ośmieszanie w obecności innych pracowników i stażysty, oskarżanie o działania, których się nie dopuściła, podważanie lub umniejszanie kompetencji, krytykowanie niemal wszystkich podejmowanych czynności i decyzji służbowych, wydawanie absurdalnych, sprzecznych, niezgodnych z prawem lub niemożliwych do wykonania poleceń, nierówne traktowanie, zastraszanie, niekontrolowanie emocji kierowanych pod jej adresem, używanie wulgaryzmów, co stanowi dopuszczenie się czynów o charakterze ciągłym począwszy od kwietnia 2015r., wypełniających znamiona mobbingu, wymienionych w art. 94³§2 k.p. Jako bezpośrednią przyczynę powzięcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 55§1¹ k.p. powódka wskazała ponowne zastraszanie, agresywna i napastliwe zachowanie dyrektora wobec jej osoby, które miało miejsce już po złożeniu przez powódkę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę podczas rozmowy w dniu 23 marca 2016r. w sprawie realizacji projektu dofinansowanego ze środków (...), co naruszyło jej godność osobistą oraz wydawanie w tej sprawie pisemnych i ustnych poleceń praktycznie niemożliwych do wykonania.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: umów o pracę, aneksów do umów o pracę i angaży powódki oraz zakresu obowiązków w jej aktach osobowych, oświadczenia powódki o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (k. 10), wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 07.03.2016 r. (k. 11), pisma powódki z dnia 10.12.2015 r. (k. 12), korespondencji mailowej (k. 11), pisma powódki z dnia 18.11.2015 r. (k. 15-16), zarządzenia nr (...) z dnia 05.10.2015 r. w sprawie wprowadzenia kart ewidencyjnych (k. 73-85), wystąpienia pokontrolnego NIK z dnia 12.09.2007 r. (k. 106-119), korespondencji mailowej między powódką i Dyrektorem (...)

(k. 169-176, 251-264, 274-286, 289-328, 379-387, 421-422, 438-444, 458-459, 463-470, 473, 587-593, 596-600, 603-604 wraz z załącznikami, 619-621, 622-672), pisma Narodowego Centrum Kultury z dnia 10.03.2016 r. (k. 287-288), zaświadczenia o zarobkach powódki (k. 349), pisemnych wyjaśnień powódki dot. braku zabytku z dnia 19.03.2015 r. (k. 395-408), sprawozdania z pracy działu archeologicznego za rok 2014 r. (k. 411-414), notatki służbowej dot. spotkania z dyrektorem (k. 414-416), pisma powódki z dnia 14.12.2015 r. (k. 417-418), pisma Wojewódzkiego Urzędu Ochrony Zabytków z dnia 24.11.2015 r. (k. 419-420), pisma powódki z dnia 15.12.2015 r. (k. 460-461), świadectwa pracy powódki (k. 474), notatki służbowej z dnia 04.04.2016 r. (k. 673-674), zeznań M. B. (2) k. 732-733, zeznań H. S. k. 733-734, zeznań I. W. k. 734-735, zeznań I. Ł. (2) k. 735-736, zeznań M. C. k. 736, zeznań B. W. k. 736 - 737, zeznań M. P. k. 738, zeznań powódki k. 741-744, zeznań D. A. k. 744-745.

W sprawie tej Sąd zważył, co następuje:

1. odnośnie pkt. I wyroku.

Powództwo powódki M. B. (1) jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 94³§ 2 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.

Zaznaczyć należy, że samo poczucie pracownika, iż podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi zatem na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Oceniając natomiast istnienie mobbingu trzeba przyłożyć pewien zobiektywizowany wzorzec wrażliwości pracownika. Nie każde działania subiektywnie odczuwane przez pracownika jako krzywdzące mogą być uznane za mobbing i nie każda sytuacja skutkująca nawet powstaniem rozstroju zdrowia uzasadniać będzie odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy. (OSA w B. z dnia 30 czerwca 2015r., III APa 6/15, Lex nr 1781864)

W ocenie Sądu; żadne z zachowań i żadna z sytuacji wskazanych przez powódkę w toku postępowania sądowego jak i w piśmie przygotowawczym z dnia 10 maja 2016r. tudzież piśmie skierowanym do związków zawodowych z dnia 18 listopada 2015r. - ujmowanych indywidualnie jak i we wzajemnym ze sobą powiązaniu - nie wyczerpuje znamion mobbingu w rozumieniu art. 94³§ 2 k.p., albowiem obiektywna ocena tych zdarzeń i zachowań, absolutnie takiego wniosku nie uzasadnia.

W świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że styl zarządzania placówką tudzież wymagania wprowadzone przez nowego dyrektora pozwanego (...) nie zostały zaakceptowane przez wszystkich pracowników tego zakładu pracy, czego dowodzi treść zeznań świadków wywodzących się z tego kręgu. Z relacji wszystkich osób słuchanych w tych charakterze tudzież z relacji samej powódki jednoznacznie wynika, że w pozwanym zakładzie pracy wśród pracowników nastąpił podział na tych, którzy akceptują zmiany i wymagania stawiane przez nowego przełożonego oraz tych, którzy nie akceptują ani zmian ani wymagań ani wreszcie osoby nowego dyrektora. Niewątpliwym jest, że powódka należała do tej ostatniej grupy, albowiem analiza treści jej zeznań, złożonych pism procesowych czy wreszcie obserwacja jej zachowania w toku procesu taki wniosek w pełni uzasadnia. Znamionym jest, że powódka nie była w stanie wskazać ani jednego przykładu takiego zachowania i takiej decyzji przełożonego, z którą by się zgadzała czy chociażby popierała, albowiem zareagowała zaskoczeniem na takie pytanie Sądu. Takie zachowanie powódki prowadzi do wniosku, że jej brak akceptacji dla działań przełożonego miał charakter

totalny skoro nie była ona w stanie wskazać jako przykładu takiego zachowania chociażby decyzji dyrektora o przyznaniu jej podwyżki. Ta zaś niechęć i całkowity brak akceptacji dla przełożonego przekłada się na niewłaściwą ocenę jego zachowań i intencji tudzież nadawania im charakteru działań mobbingowych, do czego w realiach niniejszej sprawy, brak jest jakichkolwiek podstaw.

Odnosząc się już po kolei do przykładów zachowań mobbingowych wskazywanych przez powódkę, a mianowicie porównania do filmowej postaci I. Jones tudzież straszenia prokuraturą wskazać należy, że ocena wypowiedzi przełożonego, dokonana przez pryzmat korespondencji mailowej dotyczącej filmu z pracy w kościele w P., wyklucza wniosek, aby tego rodzaju porównanie miało na celu ośmieszenie powódki czy jej zastraszenie. Porównanie do postaci filmowego archeologa nie dotyczyło osoby powódki, lecz działań poszukiwawczych prowadzonych pod jej nadzorem przez Stowarzyszenie (...) i ukazanych w sensacyjnej fabule w dokumencie wyemitowanym przez stację (...) 24. Zważyć zaś należy, że cykl filmów o I. Jones jest oparty na sensacji i poszukiwaniu zabytków w sposób odbiegający od konwencjonalnych metod prowadzenia prac archeologicznych. Porównanie do osoby I. J. nie miało, zatem na celu ośmieszenie powódki czy zdeprecjonowanie jej umiejętności zawodowych, (nie miałoby to zresztą sensu, zważywszy na okoliczność, że filmowy bohater legitymuje się tytułem profesora archeologii), lecz krytykę sposobu prowadzenia prac poszukiwawczych. Nie była to przy tym krytyka absolutna, albowiem przełożony powódki wskazał te zachowania ukazane na filmie, które wzbudziły jego zastrzeżenia jako archeologa. Można oczywiście podnieść, że film czy krótki dokument ma swoje prawa i dążenie do zainteresowania widza wymusza nadanie prozaicznym czynnościom sensacyjnej otoczki, co jednak nie oznacza, że te same zasady obowiązują w przypadku materiałów zamieszczanych na stronie internetowej poważnej instytucji samorządowej tj. pozwanego (...). Wymagania dyrektora, aby materiały zamieszczane na tej stronie odpowiadały pewnym standardom oraz ukazywały rzeczywisty obraz pracy archeologa i związana z tym ostra krytyka działalności Stowarzyszenia i samej powódki nie mogą zostać potraktowane jako przejaw mobbingu, albowiem przełożony powódki miał prawo wyrazić swoje zdanie na ten temat z tego względu, że powódka była pracownikiem pozwanego (...) i jego podwładną. Przełożony ma prawo skrytykować pracownika, zwrócić mu uwagę, żądać podporządkowania się i wykonywania poleceń zaś żadne z takich działań nie może zostać potraktowane jak przejaw mobbingu, o ile nie ma ono charakteru instrumentalnego, nieukierunkowanego na osiągnięcie celów wynikających z zawarcia umowy o pracę. W realiach niniejszej sprawy nie można przyjąć, aby krytyka zachowania powódki i jej zaangażowania we współpracę ze Stowarzyszeniem miała charakter instrumentalny i została wygłoszona w celu dokuczenia, ośmieszenia czy jej zastraszenia. Przeczy temu również relacja świadków, którzy byli obecni przy tej rozmowie, a mianowicie I. W. i H. S., którzy zeznali, że spotkanie z dyrektorem przebiegło w rzeczowej atmosferze, albowiem przełożony wyjaśnił, jakie ma zastrzeżenia do filmu zaś wobec powódki tudzież pozostałych pracowników nie zachowywał się ani wrogo ani napastliwie. Nie można odmówić wiary zgodnym i konsekwentnym zeznaniom świadków tym bardziej, że świadek I. W. nie jest pracownikiem pozwanego (...) i nie ma żadnego interesu, aby składać zeznania korzystne dla tego podmiotu, albowiem nie musi obawiać się utraty pracy. Również obecność tych pracowników przy rozmowie z powódką nie dowodzi chęci jej poniżenia czy ośmieszenia, lecz jest naturalną konsekwencją tego, że również i ich owa rozmowa dotyczyła skoro I. W. współprowadziła stronę internetową (...) i była również odpowiedzialna za zamieszczone na niej informacje zaś H. S. był pracownikiem D. Archeologii. Krytyka dyrektora dotyczyła nie tylko powódki, ale również i drugiej pracownicy, albowiem i ona była odpowiedzialna za treści zamieszczone na stronie internetowej, przy czym zważyć należy, że tylko powódka poczuła się nią dotknięta. Na taką intencję dyrektora wskazuje również okoliczność, że raport prof. P. wraz z zaleceniem zapoznania się z jego treścią został wysłany nie tylko do powódki, ale również do I. W.. Owa wiadomość mailowa rozpoczęła zresztą obszerną korespondencję między powódką i jej przełożonym dotyczącą działalności Stowarzyszenia (...) i prac prowadzonych w kościele w P. zaś analiza jej treści prowadzi do wniosku, że źródłem różnicy zdań między powódką oraz dyrektorem była diametralnie odmienne spojrzenie na istotę pracy archeologa i zróżnicowane podejście do sposobu ochrony zabytków. Analiza treści tej korespondencji prowadzi nadto do wniosku, że rozmowa z dnia 20 maja 2015r. i poinformowanie o możliwych konsekwencjach prawnych tego rodzaju działań (ewentualne złożenie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa) absolutnie nie przstraszyły powódki skoro zadeklarowała ona stanowczą wolę kontynuowania współpracy ze Stowarzyszeniem w czasie wolnym od pracy i za prywatne środki. Treść korespondencji wyklucza potraktowanie powódki jako ofiary praktyk mobbingowych ze strony pracodawcy i prowadzi do wniosku, że przedmiotowe zdarzenie stanowiło jedną z odsłon konfliktu w jakim pozostawała ze swoim

przełożonym, którego źródłem było odmienne spojrzenie na osiągnięcie celu jakim jest ochrona zabytków. To jednak, że przełożony nie podzielał zdania powódki odnośnie metod i środków, jaki należy stosować, aby osiągnąć ów cel i nie pochwalał, a wręcz ostro krytykował działalność Stowarzyszenia, którą z kolei popierała powódka, nie dowodzi stosowania mobbingu, albowiem pracownik nie może oczekiwać, że będzie tylko chwalony za swoje działania zaś jego postępowanie spotka się tylko z aprobatą ze strony przełożonego. Pracownik musi liczyć się z możliwością krytyki ze strony pracodawcy i to nawet wyrażonej w ostrej formie; zwłaszcza w sytuacji, gdy inne środki perswazji zawiodły. W realiach niniejszej sprawy należy zaś zauważyć, że dalszy rozwój konfliktu dotyczącego działalności Stowarzyszenia (...) nastąpił na skutek działania samej powódki, która uznała za właściwe, aby odnieść się do zarzutów postawionych przez pracodawcę podczas ustnej rozmowy w obszernej wiadomości mailowej, którą wysłała w odpowiedzi na maila przełożonego zawierającego zalecenie zapoznania się z raportem o stanie ochrony zabytków w Polsce. Nie można nie zauważyć, analizując treść owej korespondencji, że ton i dobór sformułowań zawartych w wiadomościach przełożonego adresowanych do powódki jest daleki od napastliwości i wrogości, o której była mowa w jej relacji tudzież złożonych pismach procesowych. Cała korespondencja jest utrzymana w tonie rzeczowym zaś przedstawione w niej argumenty i zawarte sformułowania - w obiektywnej ocenie - nie mogą zostać odebrane jako ośmieszające czy poniżające powódkę. W żadnej z tych wiadomości nie znalazły się sformułowania umniejszające czy podważające kompetencje zawodowe powódki, albowiem za takowe nie mogą zostać uznane te, które zawierają krytyczną ocenę działalności Stowarzyszenia i prowadzonych przez nie prac. Niedocenienie zaangażowania powódki w działalność tego Stowarzyszenia nie może natomiast zostać uznane za przejaw mobbingu; zwłaszcza w sytuacji, gdy przełożony jasno określa, jakie są priorytety w działalności pozwanej placówki i jednoznacznie definiuje zadania, jakie stawia przed pracownikiem. W niniejszej zaś sprawie taki priorytet stanowiło uporządkowanie zbiorów oraz wprowadzenie ewidencji zabytków zgodnej z wymogami prawa, czemu powódka winna się podporządkować, tym bardziej, że była świadoma, iż stan magazynów w D. Archeologicznym, mimo jej dotychczasowych starań, nadal pozostawia wiele do życzenia. Nie można zaś oczekiwać, że przełożony nie będzie reagował w sytuacji, gdy pracownik ignoruje jego zalecenia, przedstawione argumenty i uparcie obstaje przy swoim, albowiem cechą charakterystyczną stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika i kierowanie jego pracą. Taka stanowcza reakcja ze strony przełożonego w niniejszej sprawie była konieczna, albowiem analiza treści korespondencji mailowej dotyczącej prac w kościele w P. i działalności Stowarzyszenia jednoznacznie wskazuje, że powódka z góry odrzuciła jako nietrafne argumenty przełożonego, zanegowała jako błędne jego poglądy dotyczące zadań archeologa i zadań (...) a także nie wykonała jego zalecenia zapoznania się z raportem o ochronie zabytków w Polsce, który to dokument przełożony uważał za istotny, do tego stopnia, że zalecenie zapoznania się z jego treścią wielokrotnie ponawiał. Potraktowania powódki jako ofiary praktyk mobbingowych na gruncie przedmiotowego zdarzenia jest niezasadne również i z tego względu, że równolegle powódka oraz przełożony wymieniali korespondencję dotyczącą prowadzenia nadzoru archeologicznego na budowie linii na trasie S. - Ł.. Analiza treści tej korespondencji wskazuje, że przełożony traktował powódkę jako partnera do dyskusji skoro pytał się o jej zdanie w samej kwestii przyjęcia nadzoru do realizacji, zasięgał jej rady w tej sprawie, a także deklarował finansowe uznanie w razie wykonywania przez nią tego rodzaju prac w przyszłości. Tego rodzaju zachowanie przełożonego nie ma nic wspólnego z działaniami mobbingowymi, o których mowa w art. 94³§2 k.p., albowiem - w obiektywnej ocenie - stanowi wyraz docenienia pracownika, jego umiejętności i kompetencji zawodowych a także znajomości lokalnych realiów tudzież liczenia się z jego zdaniem.

Nie można również uznać, aby przejaw zachowania mobbingowego stanowiło wydanie polecenia przeprowadzenia weryfikacji terenowej miejsca przypadkowego znaleziska archeologicznego czy polecenie załatwienia sprawy nadzoru archeologicznego nad pracami (...) prowadzonymi na obszarze S. w S.. W odniesieniu do tej ostatniej kwestii, stwierdzić należy, że trudno, aby przełożony w tej sprawie zwracał się do innego pracownika i zlecał innemu pracownikowi załatwienie związanych z tym formalności skoro to w zakresie czynności powódki mieściło się prowadzenie nadzorów archeologicznych. Za słuszne - w związku z tym - należy uznać założenie, że to właśnie powódka z racji swojego wykształcenia i znajomości ukształtowania obszaru prowadzenia prac przez inwestora, będzie w stanie najlepiej określić, ile czasu zajmie wykonanie nadzoru archeologicznego i jaki będzie koszt. Nie można nadto przyjąć, aby uwagi dotyczące działań, jakie należy w przyszłości podjąć wobec inwestorów były kierowane tylko wobec powódki, albowiem mail zawierający zdanie o ich „wychowywaniu” był kierowany nie tylko do powódki, ale również prawnika (...) oraz pracownika księgowości. Sprawa z nadzorem archeologicznym, który miał być realizowany dla (...) ujawniła,

że w pozwanym (...) brak odpowiednich rozwiązań przewidzianych na tę okoliczność, brak jest wzorów umów i cenników niemniej jednak przekonanie powódki, że przełożony obarcza ją odpowiedzialnością za ten stan rzeczy jest nietrafne, albowiem przeczy temu treść korespondencji mailowej dotyczącej tej sprawy. Z analizy tej korespondencji wynika, że przełożony był zdenerwowany faktem rozpoczęcia prac przez (...), bez uprzedniego zgłoszenia konieczności sprawowania nadzoru archeologicznego i uważał, że w przyszłości te kwestie powinny być rozwiązywane inaczej, ale absolutnie winą za zaistniały stan rzeczy nie obciążał powódki. Nie można zresztą nie zauważyć, że dyrektor starał się być pomocny w rozwiązaniu tej sprawy skoro w odpowiedzi na zgłaszane przez powódkę problemy z opracowaniem kosztorysu, przesłał jej własne propozycje i własne wzory, które należało odpowiednio dostosować do aktualnych potrzeb, a także zlecił sporządzenie ostatecznej wersji umowy prawnikowi (...). Nie budzi również wątpliwości, że w ocenie przełożonego jedynym podmiotem odpowiedzialnym za zaistniały stan rzeczy i zaistniałe zamieszanie był (...), czemu dał zresztą wyraz w ostatecznej wiadomości mailowej dotyczącej tej sprawy z dnia 2 listopada 2015r.

Stosowania wobec powódki mobbingu nie dowodzi również zwrócenia jej uwagi na kwestię posłużenia się zdjęciami zabytków pochodzących z (...) w książeczce „Podręcznik archeologii dla najmłodszych” podczas rozmowy przeprowadzonej w dniu 17 listopada 2015r. Podczas tej rozmowy przełożony wskazał, że zdjęcia powinny być opatrzone informacjami, że prezentowane na nich zabytki stanowią zbiory (...) Okręgowego w S. i zalecił, aby na przyszłość stosować taką praktykę. Zważyć należy, że w tym spotkaniu oprócz powódki uczestniczyli również inni pracownicy, a mianowicie I. Ł. (1) i M. B. (2) i żaden z tych pracowników nie ocenił zachowania dyrektora jako niewłaściwego; oboje natomiast stwierdzili, że było to normalne spotkanie przełożonego z podwładnymi. Żaden z tych pracowników nie uznał zastrzeżeń zgłoszonych przełożonego za poniżających czy ośmieszających powódkę; żaden z nich również nie poczuł się nimi dotknięty czy urażony chociaż odnosiły się one również i do ich zachowania; co dotyczy w szczególności M. B. (2).

Nie można również jako przejaw mobbingu ze strony pracodawcy potraktować zachowań, które miały miejsce podczas dwóch rozmów przeprowadzonych w dniu 9 grudnia 2015r., z których to rozmów powódka sporządziła prywatne notatki. Tego rodzaju dokumentów nie sposób uznać za wiarygodne dowody w sprawie, przede wszystkim z tego względu, że druga strona nie uczestniczyła w ich redagowaniu i nie miała wpływu na ich treść niemniej jednak stwierdzić należy, że opisane w nich zachowania powódki, stanowiące odpowiedź na wypowiedzi i zarzuty dyrektora, nie przystają do zachowania charakterystycznego dla ofiary mobbingu. W ciętej ripocie stanowiącej odpowiedź na wypowiedź przełożonego dotyczącą relacji między powódką i Delegaturą (...) oraz w stanowczej, zdecydowanej reakcji na zarzuty dotyczące braku załatwienia sprawy związanej z konserwacją zabytku w (...) Morskim w G., nie sposób dopatrzeć się bezbronności charakteryzującej zachowanie ofiary mobbingu. Z zachowaniem ofiary mobbingu nie ma nic wspólnego również stanowcze domaganie się wyjaśnienia kwestii podległości służbowej H. S., który został zatrudniony w D. Archeologii. Nie sposób również mówić o upokarzaniu, ośmieszaniu czy poniżaniu pracownika w sytuacji, gdy powódka jest traktowana przez przełożonego jako pracownik zajmujący stanowisko kierowniczego czego wyrazem jest decyzja dyrektora o podporządkowaniu pracownika powódce, mimo braku formalnych podstaw. Stwierdzić wręcz należy, że stanowcza i ostra reakcja przełożonego wywoływał równie stanowczą i ostrą reakcję samej powódki, która podejmowała zdecydowaną i skuteczną obronę. Należy zaś zaznaczyć, że w mobbingu nie ma miejsca na sprzeciwianie się mobberowi, którą to cechą niewątpliwie odznaczało się zachowanie powódki, czego dowodzi chociażby treść notatek z 9 grudnia 2015r. tudzież pisma z dnia 10 grudnia 2015r. skierowanego do dyrektora a także treść korespondencji mailowej oraz zeznania świadków; w szczególności M. C.. Z relacji tej świadek wynika, że powódka była osobą stanowczą i to aż do granic krnąbrności zaś jej uparte obstawanie przy swoim zdaniu czy swojej racji było odbierane jako przesadne. O mobbingowaniu powódki i poczuciu jej bezsilności nie świadczy zwrócenie się z prośbą o pomoc do związków zawodowych, co nastąpiło pismem z dnia 18 listopada 2015r. czy też czynne uczestnictwo w spotkaniu z organem prowadzącym (...) tj. Burmistrzem Miasta S.. W piśmie do związków zawodowych powódka jako przykłady niewłaściwych zachowań dyrektora wskazała bowiem te zachowania, które zostały omówione już wcześniej i które - w obiektywnej ocenie - nie mogą zostać uznane za przejaw mobbingu, albowiem żadne z nich nie stanowi zastraszania, poniżania czy ośmieszania pracownika. Należy nadto zauważyć, że ze stosunkowo licznej załogi (...) tylko trzy osoby uważają się za pokrzywdzone zachowaniem dyrektora, podczas gdy pozostali pracownicy takich uwag nie zgłaszają zaś z ich relacji wynika, że współpraca z

przełożonym układa się dobrze, a nawet bardzo dobrze. Nie sposób również nie dostrzec, że żadna z tych osób nie wykazywała większego zainteresowania takimi zachowaniami powódki, które zazwyczaj wzbudzają zainteresowanie i chęć pomocy, a mianowicie jej płaczem. Tyczy to zaś nie tylko osób, które nie narzekają na współpracę z obecnym dyrektorem, ale również i takich, które krytykują działalność przełożonego, a mianowicie J. K.. Zważyć však należy, że świadek ten miał dwukrotnie widzieć powódkę w stanie „tragicznego szloch” niemniej jednak w żadnym w tych przypadkach nawet do niej nie podszedł ani też nie zapytał się o przyczynę jej płaczu. Świadek ten nie był zresztą w stanie wskazać żadnego przykładu zachowania dyrektora, które mogłoby zostać potraktowane jako przejaw mobbingu poza tym, że dyrektor wymagał od powódki szybkiego i sprawnego uporządkowania zbiorów, o czym wielokrotnie mówił podczas spotkań z załogą. Tego rodzaju wymagania nie może być uznane za przejaw mobbingu, albowiem zaprowadzenie porządku w magazynach (...) mieściło się w zakresie obowiązków powódki jako pracownika zaś priorytetem obecnego przełożonego stanowiło uporządkowanie zbiorów (...) i zaprowadzenie zgodnej z przepisami ewidencji. Tego rodzaju wymagania dotyczyły nie tylko powódki, ale i pozostałych pracowników merytorycznych, albowiem problemy dotyczące ewidencji zabytków dotyczyły niemalże wszystkich działów pozwanej placówki i były istotne. Nie można oczywiście zanegować, że powódka włożyła ogromną pracę w poprawę stanu uporządkowania magazynów w porównaniu do stanu, jaki zastała w dacie nawiązania swojego stosunku pracy, ale nie zmienia to faktu, że stan uporządkowania zbiorów nadal budził duże zastrzeżenia. Sama okoliczność, że powódka własnym wysiłkiem i zaangażowaniem zdołała doprowadzić do zmian w stanie uporządkowania zbiorów oraz magazynów nie oznacza, iż przełożony nie mógł zwracać jej uwagi na nadal istniejące nieprawidłowości i żądać ich usunięcia. Nie można również przyjąć, aby przełożony był nieświadomy ogromu pracy i wysiłku, jaki należy włożyć w realizację tego zadania i pozostawił powódkę samą z tym problemem skoro właśnie do D. Archeologicznego został przyjęty nowy pracownik, którego pomoc - jak wynika z relacji samej powódki - okazała się bardzo cenna. Przełożony proponował również powódce wyjazd do innej placówki w celu zdobycia doświadczeń w zakresie uporządkowania zbiorów i ich przechowywania w magazynach, co również stanowi formę pomocy przy realizacji takiego zadania, ale powódka odmówiła takiego wyjazdu. Nie można, zatem przyjąć, aby przełożony stawiał przez powódką zadania niemożliwe do wykonania lub pozostawił ją bez pomocy i odpowiedniego wsparcia, albowiem przeczą temu wskazane powyżej okoliczności. Należy zaznaczyć, że świadek J. K. nie był w stanie wskazać żadnych innych przykładów takiego zachowania przełożonego, które stanowiłyby przejaw mobbingu wobec powódki; nadto zaś do jego relacji należy podejść z dużą ostrożnością, albowiem świadek nie tał swojego niechętnego stosunku do dyrektora i w emocjonalnym wystąpieniu w toku przesłuchania przed Sądem, stwierdził, że jest również ofiarą zastraszania. Zeznania świadka o pogardliwym tonie stosowanym przez przełożonego wobec powódki podczas zebrań pracowników nie korelują z zeznaniami pozostałych świadków, którzy niczego takiego nie zaobserwowali. Świadczenie; w szczególności I. Ł. (1), która najczęściej uczestniczyła w spotkaniach dyrektora oraz powódki, zeznali, że dyrektor mówił stanowczo i był bardzo zasadniczy, ale nie mówił podniesionym głosem jak też nie krzyczał na powódkę. Wykluczyć również należy, aby w odniesieniu do powódki i na jej określenie przełożony stosował wulgaryzmy, albowiem zaprzeczyła temu sama powódka. Również zeznania kolejnego świadka, a mianowicie P. Ł. nie stanowią dowodu stosowania wobec powódki mobbingu, albowiem świadek ten również nie był w stanie wskazać żadnych konkretnych przykładów takich zachowań przełożonego, które w taki sposób należałoby zakwalifikować. Świadek ten zeznał, że widywał powódkę przygnębioną i przybitą, słyszał również jak mówiła w odniesieniu do atmosfery w pracy, że „to jest nie do zniesienia” i właściwie w tego rodzaju informacjach, stanowiących opis samopoczucia powódki w pracy, wyczerpuje się treść jego relacji. Te okoliczności, o których dodatkowo jest mowa w jego zeznaniach, a mianowicie sposobu potraktowania powódki przez przełożonego przy sporządzaniu wniosku o dofinansowanie nie dowodzą stosowania mobbingu, albowiem zapowiedź zrealizowania projektu, bez udziału powódki, żadną miarą nie może zostać potraktowana jako dążenie do jej poniżenia, ośmieszenia czy zastraszania. Jest to zaś wyraz determinacji pracodawcy, dążącego do zrealizowania założonego celu i uniknięcia utraty przyznanych środków finansowych, które to dążenie absolutnie nie jest naganne. Znamion mobbingu nie wyczerpuje również brak zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia i zobowiązanie do sporządzenia inwentaryzacji zbiorów, przekazania działu protokolarnie drugiemu pracownikowi, a także nakazanie wprowadzenia poprawek do wniosku o dofinansowanie projektu. Takie zachowania pracodawcy są jak najbardziej naturalne i normalne, albowiem nie istnieje zakaz korzystania z pracy pracownika w okresie wypowiedzenia. Pracownik w okresie wypowiedzenia nadal ma obowiązek świadczyć pracę na rzecz pracodawcy i to od uznania pracodawcy zależy czy z tego obowiązku zostanie zwolniony, albowiem takie rozwiązanie zostało przewidziane

w Kodeksie pracy. Pracodawca nie zwolnił powódki z obowiązku świadczenia pracy i okresie wypowiedzenia miał pełne prawo do korzystania z jej wiedzy i umiejętności oraz wydawania jej poleceń. Nie można również przyjąć, aby pozwany pracodawca utrudniał powódce wykonanie aktualizacji wniosku o dofinansowanie przez swój brak decyzyjności, albowiem przeczy temu analiza korespondencji mailowej. Informacja o przyznaniu dofinansowania na projekt została przekazana do pozwanego (...) w dniu 15 marca 2016r. z zaleceniem sporządzenia aktualizacji wniosku w terminie 10 dni roboczych od daty otrzymania tej wiadomości. Prace nad aktualizacją wniosku zaczęły się w dniu 15 marca 2016r. i już w tej dacie dyrektor polecił powódce przedstawienie informacji dotyczących kosztorysu projektu w kontekście przyznanej kwoty i zgłoszenia propozycji ewentualnych korekt. Powódka w tym dniu nie przedstawiła informacji żądanych przez dyrektora zaś w kolejnej wiadomości mailowej wysłanej do dyrektora w tej samej dacie stwierdziła, że ze strony (...) należy wyznaczyć inną osobę, która ów wniosek będzie koordynowała i rozliczała i ta osoba również powinna sporządzić korektę i aktualizację wniosku. Przełożony w tym samym dniu ponownie polecił powódce, aby przedstawiła informację dotyczącą analizy kosztów, czego powódka nie uczyniła. Z kolei w dniu 19 marca 2016r. dyrektor polecił powódce, aby skontaktowała się z osobami, które wyraziły chęć uczestnictwa w projekcie i uzyskania informacji czy nadal są zainteresowane udziałem w tym przedsięwzięciu a także przekazania ich danych oraz nr telefonów i adresów mailowych dla ewentualnego dalszego kontaktu. Powódka przekazała dane niektórych tych osób dopiero w dniu 23 marca 2016r. zaś już następnego dnia tj. 24 marca 2016r. o godzinie 10.06 przełożony ponownie polecił jej sporządzenie korekty wniosku. Powódka wykonała to polecenie w tej samej dacie o godzinie 15.26 w ten sposób, że przedstawiła dwie propozycje zmian w kosztorysie, z których pierwsza polegała na zwiększeniu wysokości wkładu własnego (...) zaś kolejna na zmniejszeniu wysokości tego wkładu i odpowiednim obciążeniu dalszych kosztów związanych z realizacją tego projektu. Przełożony podjął decyzję o wyborze pierwszego wariantu w niespełną godzinę po otrzymaniu propozycji powódki i polecił jej przygotowanie odpowiedniej korekty wniosku. W ocenie Sądu - mając na względzie taką chronologię wydarzeń i ich czas - nie można przyjąć, aby przełożony powódki zwlekał z podjęciem decyzji, aby utrudnić jej realizację polecenia. Twierdzenia powódki nie wytrzymują krytyki w zestawieniu z analizą treści korespondencji mailowej dotyczącej wniosku jak też dat i godzin wysłania poszczególnych wiadomości, albowiem z tych dokumentów wynika, że przełożony podejmował decyzje niezwłocznie po otrzymaniu żądanych informacji. Trudno natomiast nie dostrzec, że to powódka zwlekała z przekazaniem żądanych informacji; zwlekała również z poleceniem sporządzenia korekty wniosku, które to polecenie otrzymała już w dniu 15 marca 2016r. zaś wykonała je dopiero w dniu 24 marca 2016r. i to po jego kilkukrotnym ponowieniu. Także, zatem i to zachowanie przełożonego, który stanowczo i zdecydowanie żądał od powódki przekazania informacji niezbędnych do realizacji projektu; w tym danych osób zainteresowanych udziałem w tym przedsięwzięciu i zapowiadał powódce, iż zrealizuje ów projekt bez jej udziału, nie może zostać potraktowane jako przejaw mobbingu. Skoro pozwany (...) otrzymało dofinansowanie w znaczącej wysokości na realizację projektu to jest zupełnie naturalnym, że będą podejmowane działania nakierowane na kontynuację tego przedsięwzięcia i zapobiegające ewentualnej utracie środków. Zupełnie normalnym jest również polecenie powódce przygotowania korekty wniosku, albowiem to ona była najlepiej do tego przygotowana z tego względu, że przecież była autorką tego projektu. Sugestia ze strony powódki, aby już w marcu wyznaczyć inną osobę, która miałaby sporządzić aktualizację wniosku, z tego względu, że jej stosunek pracy miała się rozwiązać w czerwcu są całkowicie nieracjonalne, albowiem powódki nikt nie zwolnił z obowiązku świadczenia pracy zaś marcu 2016r. jeszcze nawet nie rozpoczął bieg okresu jej wypowiedzenia. To zaś, że powódka nie była w stanie zakończyć projektu, ze względu na upływ okresu wypowiedzenia, nie oznacza, iż w marcu 2016r. nie była w stanie dokonać aktualizacji przedmiotowego wniosku. Sąd nie dostrzega żadnych przeszkód do wykonania tej czynności; podkreślić nadto należy, że obowiązkiem powódki pozostawało świadczenie pracy, aż do upływu okresu wypowiedzenia zgodnie z wymogami określonymi w art. 100§1 k.p. tj. sumiennie i starannie, a także stosowanie się do poleceń przełożonych zaś egzekwowanie tych obowiązków przez pracodawcę nie wyczerpuje znamion mobbingu. Stosowania mobbingu nie dowodzi również treść korespondencji mailowej z dnia 10 listopada 2015r., która w swej istocie stanowi wymianę poglądów naukowych na temat pochodzenia obiektu jak też polecenie zajęcia się sprawą zabytku przekazanego do konserwacji do innej placówki. Jest to normalne polecenie i trudno, aby zostało ono wydane innemu pracownikowi skoro to powódka była pracownikiem D. Archeologicznego.

W ocenie Sądu żadne z omówionych powyżej zachowań, traktowanych przez powódkę jako przejawy mobbingu stosowanego wobec jej osoby - w obiektywnej ocenie - nie odpowiada znamionom tego niedozwolonego zachowania.

Prawdą jest, że niektóre z sytuacji doświadczanych przez powódkę były nieprzyjemne i stresujące jak zgłaszanie uwag dotyczących jej pracy czy krytyka zaangażowania w działalność Stowarzyszenia (...), lecz czynności te z natury rzeczy charakteryzują się taką cechą, skoro zaś zostały dopuszczone przez ustawodawcę i zostały przeprowadzone we właściwej formie, to nie mogą być potraktowane jako wyczerpujące znamiona mobbingu. Prawdą jest również, że uwagi dotyczące pracy powódki były częste, wynikało to jednak z faktu, że nowy przełożony na bieżąco reagował na stwierdzone nieprawidłowości tudzież działania czy zaniechania pracowników, które były niezgodne lub nie służyły realizacji tych zadań, które wedle oceny dyrektora były priorytetowe. Uwagi te były częste również i z tego względu, że wizja rozwoju (...) i sposobu realizacji zadań tej placówki, a także styl pracy i priorytety nowego przełożonego różniły się i to istotnie od stylu pracy i priorytetów jego poprzedników. Nie można jednak odmówić przełożonemu powódki prawa do określania kierunków rozwoju placówki, która kieruje i określa priorytetów w jej działalności, albowiem należy to do jego obowiązków a zatem uprawnień jako dyrektora (...). Podkreślić natomiast należy, że mobbing jest deliktem prawa pracy, jest czynem niedozwolonym zaś zespół znamion charakteryzujących zachowania mobbingowe - w swej istocie - jest zbliżony do znamion określających typ czynu zabronionego z art. 207§1 k.k., a mianowicie psychicznego i fizycznego znęcania się nad inną osobę. Za działania i zachowania o charakterze mobbingowym - w ocenie Sądu - uznać można wyłącznie takie, które wykazują podobieństwo do tych działań i zaniechań, jakie podlegają penalizacji w ramach art. 207§1 k.k. Te działania mają przecież polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika i potencjalnie mają być zdadne do wywołania niekorzystnych dla niego skutków w miejscu zatrudnienia tudzież spowodowania rozstroju jego zdrowia; stąd też nie mogą to być działania i zachowania - wedle obiektywnej miary - błahie i nieistotne, które skutkują co najwyżej dyskomfortem psychicznym. Okoliczność tę należy mocno podkreślić, aby zdecydowanie oddzielić działania i zachowania poważne, mieszczące się w zakresie określonym w przepisie art. 94³§ 2 k.p., od błahych i nieistotnych. Mobbing jako czyn niedozwolony prawa pracy musi być traktowany z należytą powagą tak, aby zapewnić pracownikom, którzy są ofiarami takich praktyk, właściwą i skuteczną ochronę, wobec czego niedopuszczalnym jest obejmowanie jego zakresem takich zachowań, które wynikają z konfliktu między pracownikami czy pracownikiem oraz przełożonym. Taka zaś sytuacja - w ocenie Sądu - ma miejsce w okolicznościach niniejszej sprawy, albowiem nie budzi wątpliwości, że między powódką i dyrektorem istnieje głęboki konflikt, którego źródłem są diametralne różnice w podejściu do sposobu wykonywania pracy przez archeologa zatrudnionego w (...), a także podejście do realizacji zadań z zakresu ochrony zabytków. Jeżeli zaś strony pozostają ze sobą w sporze to naturalnym jest, że każda z nich będzie dążyć do przeforsowania swoich racji, albowiem konflikt wymaga wyraźnego wyartykułowania swoich zadań. Nadto zaś dokonując kwalifikacji danych zachowań jako mobbingowe należy mieć na uwadze, że jednorazowe akty przemocy, wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy niezależne od zachowań zewnętrznych, uzasadniona krytyka przez pracodawcę, konflikty w miejscu pracy, które są otwarte i występuje w nich równorzędność podmiotów - tzn. nie ma ofiary, niegrzeczne zachowanie pracodawcy, wykorzystywanie fachowości pracownika, zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach, brak zastępcy na stanowisku - nie wyczerpują znamion mobbingu. Bez wątplenia przytoczone sytuacje negatywnie wpływają na atmosferę w pracy i samopoczucie pracownika, aczkolwiek nie można dopuszczać się ich nadinterpretacji. Nie można realnie i zasadnie oczekiwać, że atmosfera w miejscu pracy będzie wolna od jakichkolwiek napięć i konfliktów, albowiem jest to założenie nieracjonalne. Podkreślenia wymaga również, że Sąd obowiązany jest dokonać ustaleń w sprawie o roszczenia związane ze stosowaniem mobbingu jedynie w oparciu o obiektywne okoliczności, które mogą zostać uznane jako jego przejaw. Co ważne, Sąd musi mieć na względzie obiektywny wzorzec ofiary mobbingu, tj. ofiary nie nadmiernie wrażliwej, skorej do nadinterpretacji pewnych zachowań, czy też nazbyt emocjonalnie postrzegającej okoliczności. Osobowość pracownika, pomimo iż wpływa na intensywność negatywnych odczuć, nie może stanowić przesłanki uznania go za ofiarę mobbingu. Mobbing przejawia się, bowiem w obiektywnym istnieniu nierównorzędnych stron konfliktu - ofiary i oprawcy. Ich równorzędna pozycja w dyskusji / sytuacji uniemożliwia przypisanie działaniu przełożonego cech mobbingu. W realiach niniejszej sprawy - w ocenie Sądu - nie można przyjąć, aby powódka w okresie swojego zatrudnienia w pozwanym zakładzie pracy, w różnego typu sytuacjach konfliktowych czy spornych zachowywała się jak ofiara mobbingu. Nie wskazują na to żadne dowody; w szczególności wnioskowane przez powódkę, albowiem nawet z zeznań P. Ł. wynika, że powódka potrafiła się sprzeciwić poleceniu dyrektora i rozmowie z nim nie obawiała się użyć podniesionego tonu. Powódka nie obawiała się również bronić swoich racji i obstawać przy swoim zdaniu, czego dowodzi treść korespondencji mailowej z

przełożonym, nie obawiała się zabrać głosu na spotkaniu z Burmistrzem Miasta S., nie obawiała się również zwrócić o pomoc do związków zawodowych czy protestować na piśmie przeciwko takim zachowaniom przełożonego, które traktowała jako poniżające i naruszające jej poczucie godności. Takie postępowanie powódki nie ma nic wspólnego z zachowaniem ofiary praktyk mobbingowych, albowiem jak już Sąd zaznaczył to wcześniej, przy mobbingu nie ma miejsca na jasny i kategoryczny sprzeciw pracownika. Te zachowania, jakie demonstrowała powódka są niczym innym jak zdecydowanym i kategorycznym sprzeciwem przeciwko postępowaniu pracodawcy, co samo z siebie wyklucza jego potraktowanie jako odpowiadającego znamionom mobbingu. Żadna z sytuacji i żaden ze zdarzeń wskazanych przez powódkę nie nosiło nadto cech uporczywego nękania czy zastraszania. Przyczyną takiej oceny ze strony powódki były natomiast silne emocje odczuwane przez nią w związku z pracą, co do pewnego stopnia było zrozumiałe, biorąc pod uwagę jej zaangażowanie, silnie przekonanie, że swoje obowiązki wykonuje bardzo dobrze, krytykę tego aspektu jej działalności (współpraca ze Stowarzyszeniem), która dotychczas była oceniana dobrze czy niedoceniecie wysiłku, jaki dotychczas włożyła w uporządkowanie zbiorów. Niemniej jednak sytuacje dotyczące szeroko pojętej krytyki i kontroli pracy powódki nie noszą cech mobbingu, albowiem mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy, jak również nie były w nią personalnie wymierzone tylko odnosiły się do konkretnego obszaru jej działań. Powódka świadczyła pracę na stanowisku wymagającym bardzo wysokich kompetencji, tak więc i oczekiwania pracodawcy były znaczne. Jeśli zaś przełożony negatywnie oceniał pracę powódki, to miał prawo jej to zakomunikować, albowiem tego rodzaju uprawnienie wynika z istoty stosunku pracy.

W ocenie Sądu zachowania wskazane przez powódkę jako przejaw mobbingu nie były wyrazem jej nękania, nie były nacechowane chęcią dokuczenia powódce i nie posiadały też cech uporczywości i długotrwałości. Zważywszy na to, że nękanie, zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, do którego nawiązuje rozważany przepis, oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś, trudno za jego przejaw uznać dozwoloną pracodawcy krytykę czy kontrolę sposobu wykonania zleconych zadań, wytykanie uchybień czy wydawanie zgodnych z prawem poleceń służbowych. Jeżeli powódka obstawała przy swoim to jest oczywistym, że uwagi przełożonego musiały się powtarzać i z czasem przybierać coraz ostrzejszą formę. Zachowania te nie posiadały ponadto cechy uporczywości, nie spowodowały ani nie miały na celu poniżenia lub ośmieszenia powódki i nie miały na celu jej izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Dopatrywanie się przez powódkę w rozmowach z przełożonym ukrytych treści, przypisywanie mu jak najgorszych intencji i wrogiego nastawienia - w realiach niniejszej sprawy - jest nieuzasadnione i wynika z osobistej niechęci odczuwanej przez powódkę wobec dyrektora, która jest tak nasiloną, że uniemożliwia obiektywną i trzeźwą ocenę tych zachowań. Stwierdzić zaś należy, że obiektywna i chłodna ocena wyeksponowanych przez powódkę działań przełożonego nie daje żadnych podstaw do stwierdzenia, ażeby powódka była poddawana w ten sposób mobbingowi, a tym samym okoliczność, że z uwagi na swoją indywidualną wrażliwość postrzegała te zachowania jako stresujące i wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, nie może doprowadzić do uznania, że mobbing miał rzeczywiście miejsce. Samo przeświadczenie powódki o tym, głębokie subiektywne poczucie pokrzywdzenia nie stanowi podstawy do ustalenia odpowiedzialności mobbingowej.

Zgodnie z art. 55§1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w §1 tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Z powołanego przepisu wynika, że odszkodowanie należy się tylko w przypadku uzasadnionego rozwiązania stosunku pracy; przy czym ciężar udowodnienia tej okoliczności obciąża pracownika. Rzeczą pracownika pozostaje udowodnienie, że pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika i wykazanie prawdziwości tych przyczyn, czemu w okolicznościach niniejszej sprawy, powódka nie sprostała.

W ocenie Sądu - w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie - nie można przyjąć, aby rozwiązanie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym w trybie art. 55§1¹ k.p. dokonane przez powódkę było zasadne. Te zachowania pracodawcy, o których mowa w treści oświadczenia woli powódki jak też w jej zeznaniach tudzież w złożonych pismach procesowych - w ocenie Sądu - nie mogą zostać zasadnie zakwalifikowane jako

stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i wyczerpujące znamion mobbingu, albowiem w niniejszej sprawie owo ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika, miało właśnie polegać na stosowaniu mobbingu.

W tym zaś stanie rzeczy i mając na względzie powyższe Sąd oddalił w całości powództwo M. B. (1) jako niezasadne, o czym orzekł w pkt. I sentencji wyroku na podstawie art. 55§1 k.p. w zw. z art. 94³§4 k.p.

2. odnośnie pkt. II, III i IV wyroku

Zgodnie z art. 61¹ k.p. w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie natomiast z art. 61²§1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Odszkodowanie z art. 61¹ k.p., to ogólnie rzecz ujmując, odszkodowanie za wadliwe (nieuzasadnione) rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Omawiane odszkodowanie pełni taką samą funkcję jak każde inne zryczałtowane, określone w przepisach Kodeksu pracy, odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego nie budzi wątpliwości, że odszkodowania, o których mowa w przepisach art. 47¹ k.p., art. 50 § 3 i 4 k.p. i art. 58 k.p., nie są powiązane z rzeczywistą szkodą pracownika i przysługują niezależnie od jej wystąpienia. Przykładem tego może być obowiązek wypłaty odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, chociażby pracownik, podjąwszy natychmiast inną pracę, ani jednego dnia nie pozostawał bez pracy, a jego zarobki związane z nowym zatrudnieniem są wyższe niż te, które osiągał u poprzedniego pracodawcy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 91/81, OSNCP 1982 nr 5-6, poz. 81; z dnia 29 maja 1987 r., I PRN 24/87, Służba (...) 1998 nr 2, s. 26; z dnia 19 maja 2009 r., II PK 288/08, LEX nr 687061; z dnia 26 listopada 2013 r., II PK 65/13, OSNP 2014 Nr 10, poz. 145; z dnia 7 maja 2015 r., III PK 130/14, LEX nr 1771514). Tak też postrzega te przepisy Trybunał Konstytucyjny, podkreślając, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy i jej wysokość nie jest uzależniona od wystąpienia realnej szkody po stronie pracownika oraz że w tym aspekcie odpowiedzialność pracodawcy to szczególnego rodzaju odpowiedzialność z tytułu dokonania wadliwej czynności prawnej, występująca bez względu na powstanie rzeczywistej szkody (zob. wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03, OTK-A 2005 Nr 9, poz. 101; z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007 Nr 10, poz. 128). Takie rozumienie pojęcia „odszkodowanie” z art. 61¹ k.p. jest również uzasadnione tym, że rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym zwykle dotyka sfery interesów pracodawcy o nieuchwytnym wymiarze majątkowym. Chodzi w tym wypadku o organizacyjne konsekwencje nagłego zerwania stosunku pracy np. wymuszające na pracodawcy z dnia na dzień nowy podział obowiązków, obciążenie pozostałych pracowników dodatkowymi obowiązkami do czasu zatrudnienia nowego pracownika, konieczność przyuczenia pracowników i brak możliwości "płynnego" przejścia przez nich nowych zadań. Uzasadniony jest zatem wniosek, że odszkodowanie to nie jest odszkodowaniem sensu stricto, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracodawcy przez bezprawne rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono sui generis świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji ("ustawowej kary pieniężnej") wobec pracownika za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach de facto także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Wadliwa - sprzeczna z prawem czynność prawna pracownika (nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), wywołująca w rezultacie oczekiwany przez niego skutek w postaci ustania stosunku pracy, a stanowiąca dla pracodawcy nieoczekiwaną uciążliwość, jest rekompensowana prawem pracodawcy do odszkodowania z art. 61¹ k.p. - odszkodowania zryczałtowanego i niezależnego od powstania po stronie pracodawcy szkody. Pracodawca, z którym pracownik niezasadnie rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, ma prawo do odszkodowania. Odszkodowanie to jest niezależne od powstania po stronie pracodawcy szkody majątkowej oraz od wysokości tej szkody. Pracownik nie może domagać się obniżenia odszkodowania, z

powołaniem się na argument, że pracodawca nie poniósł szkody majątkowej lub że szkoda ta była niższa. (OSN z dnia 13 stycznia 2016r., II PK 302/14, (...) Lex)

W świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie nie można przyjąć, aby rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55§1¹ k.p. Nie można bowiem przyjąć, o czym obszernie była mowa w pkt. I uzasadnienia, aby pozwany pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika przez stosowanie mobbingu. Wymagania, aby powódka podporządkowała się poleceniom pracodawcy i priorytetom jakie wyznaczył przełożony nie można traktować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika tudzież mobbingu, albowiem istotą stosunku pracy pozostaje podporządkowanie pracownika.

Podkreślić dodatkowo należy, że nie ma zasady współzycia społecznego, która uzasadniałby oddalenie powództwa pracodawcy o odszkodowanie; jeżeli zaś powódka tudzież jej pełnomocnik powołując się na art. 8 k.p. jako podstawę oddalenia powództwa to ich rzeczą pozostawało jej wskazanie. W okolicznościach niniejszej sprawy - w ocenie Sądu - nie można przyjąć, aby żądanie pracodawcy było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub było sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa. Powódka rozwiązała umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym w sytuacji gdy brak było ku temu jakichkolwiek racjonalnych podstaw, nie wykonała poleceń pracodawcy nakazującego uporządkowanie spraw związanych z przekazaniem D. Archeologicznego innemu pracownikowi i wysunęła wobec pracodawcy ciężkie zarzuty, a mianowicie naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika oraz mobbingu. Jeżeli zaś pracownik decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym przewidzianym dla ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika to musi liczyć się z konsekwencjami w razie wykazania w toku procesu sądowego niezasadności rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55§1¹ k.p. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie nie stanowi bowiem zwykłego normalnego sposobu ustania zatrudnienia, lecz jest przewidziane dla szczególnych, wyjątkowych sytuacji i podobnie jak rozwiązanie stosunku pracy z winy pracownika w trybie art. 52§1 pkt.2 k.p. powinno być stosowane z wyjątkową ostrożnością. Pracownik nie może stosować instytucji z art. 55§1¹ k.p. tylko z tej przyczyny, że chce się niezwłocznie rozstać z pracodawcą w sytuacji gdy nie istnieją obiektywne okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Instytucja z art. 55§1¹ k.p. nie została przewidziana dla wygody pracownika i umożliwienia mu rozwiązania stosunku pracy w dogodnej dla niego chwili, lecz w celu jego ochrony. Jeżeli pracownik rozwiązuje stosunek pracy na podstawie powołanego przepisu, mimo braku przesłanek w nim przewidzianych, to musi liczyć się z konsekwencjami, w tym również obciążenia odszkodowaniem z art. 61¹ k.p. Nie można również przyjąć, aby poinformowanie przez pracodawcę o zamiarze wytoczenia powództwa o odszkodowanie zawarte w odpowiedzi na pozew stanowiło groźbę lub szantaż wobec powódki za wytoczenie jej powództwa. Zwrot zawarty w odpowiedzi na pozew stanowi tylko zwykłe zakomunikowanie o zamiarze skorzystania z uprawnień przewidzianego ustawą i nie ma nic wspólnego z groźbą lub szantażem, jak to sugerowała strona powodowa. Takie zachowanie pracodawcy jest zgodne z prawem, albowiem możliwość wystąpienia z żądaniem odszkodowania została przewidziana w przepisach kodeksu pracy w art. 61¹ k.p.

W tym zaś stanie rzeczy i mając na względzie powyższe Sąd zasądził od pozwanej M. B. (1) na rzecz powoda (...) Okręgowego w S. kwotę 8.402,73 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia liczonymi od dnia 9 czerwca 2016r. do dnia zapłaty, o czym orzekł na podstawie art. 61¹ k.p. w zw. z art. 61²§1 k.p. w zw. z art. 481§1 i §2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Z kolei w pkt. II wyroku Sąd oddalił dalej idące powództwo w zakresie żądania zasądzenia odsetek od daty wniesienia pozwu, albowiem odsetki należą się powodowi od dnia doręczenia wezwania do zapłaty tj. od dnia doręczenia pozwu, o czym orzekł na podstawie art. 481§1 i §2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Natomiast w pkt. IV wyroku Sąd zasądził pozwanej M. B. (1) na rzecz powoda (...) Okręgowego w S. kwotę 2.221,00 zł tytułem kosztów procesu, o czym orzekł na podstawie art. 98§1 i §3 k.p.c. w zw. z zw. z § 9 ust.1 pkt.2 w zw. z §2 pkt.4

rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. (Dz.U. 2015. 1800) w zw. z §2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2016.1668) Skoro powódka przegrała sprawę w całości to zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik procesu jest zobowiązana zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), do których to kosztów zgodnie z art. 98§3 k.p.c. zalicza się również wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika a także wydatki związane z wniesieniem pozwu, w szczególności zaś opłatę od pozwu.

Sędzia:

ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda na adres jak z wniosku;
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego;
3. akta przedstawić sędziemu po upływie 14 dni od dnia doręczenia powódce odpisu wyroku wraz z uzasadnieniem celem wydania zarządzeń wykonawczych.