

Sygn. akt IV P 172/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2013r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku - Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Beata Sokalska

Ławnicy L. N., L. K.

Protokolant Paulina Szkutnik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 października 2013r. w K.

sprawy z powództwa H. B.

przeciwko (...)w R.

o sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

I. zasądza od strony pozwanej (...) w R. na rzecz powódki H. B. kwotę 1.572,80 zł (jeden tysiąc pięćset siedemdziesiąt dwa złote 80/100);

II. prostuje świadectwo pracy wystawione w dniu 12 czerwca 2012r. w punkcie 4 ust. 1 w ten sposób, że w miejsce dotychczasowego zapisu o treści "wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze " w 2012 roku 66 godzin (11dni) za rok 2011r. wypłacono ekwiwalent :78 godz. za rok 2012 i 246 godz. za okresy poprzednie" zamieszcza zapis od treści "wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze "w 2012 roku 66 godzin (11dni) za rok 2011r. wypłacono ekwiwalent:78 godz. za rok 2012r. i 286 godz. za okresy poprzednie";

III. dalej idące powództwo oddala;

IV. zasądza od powódki H. B. na rzecz strony pozwanej (...) w R. kwotę 2.064,00 złote tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IVP 172/12

UZASADNIENIE

Powódka H. B. domagała się w pozwie sprostowania świadectwa pracy poprzez zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę, odszkodowanie tytułem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 11k.p., ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zadośćuczynienie za mobbing.

W uzasadnieniu podała, że zatrudniona była u pozwanej od lipca 1996r. do czerwca 2012r. na stanowisku głównej księgowej w wymiarze ? etatu. W listopadzie 2011r. nastąpiła zmiana na stanowisku dyrektora strony pozwanej i od grudnia 2011r. współpraca pomiędzy pozwanym, a powódką przestała układać się dobrze. Pozwana nakładała na powódkę cały szereg dodatkowych obowiązków, mimo iż wymiar jej pracy to ? etatu, powódka była zobowiązana wykonywać obowiązki, które mogły być wykonywane przez inne osoby z księgowości, nadto pracodawca odnosił się do powódki w sposób arogancki, podważając w obecności osób trzecich kompetencje powódki do wykonywania pracy głównej księgowej. Pracodawca nie mógł powódki zwolnić z powodu ochrony przedemerytalnej przysługującej

powódce, potem nasiliły się negatywne zachowania pracodawcy wobec powódki, zmierzające jej zdaniem do dyscyplinarnego zwolnienia. Wobec czego powódka uznała, że nie ma możliwości poprawy stosunków pomiędzy nią, a dyrektorem jednostki i w dniu 05.06.2013r. rozwiązała z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 11 k.p. W uzasadnieniu podała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Zdaniem powódki zachowanie wobec niej wyczerpuje znamiona mobbingu. Pracodawca działał w kierunku zagrożenia utraty miejsca pracy przez powódkę, odsuwał ją od wykonywania przydzielonych czynności, zobowiązywał do wykonywania czynności nieistotnych zmierzających do naruszenia jej kompetencji, poniżał w obecności innych pracowników, izolował od innych pracowników, kwestionował jej decyzje mimo ich uprzedniego uzgodnienia i wyrażenia na nie zgody. Zdaniem powódki zachowania pracodawcy należy zakwalifikować jako mobbing i tym samym uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Tym samym zasadne jest żądanie przez powódkę odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas wypowiedzenia, który w przypadku powódki wynosiłby 3 miesiące. Powódka otrzymała dwa różne świadectwa pracy w części dotyczącej wypłaty należnego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W świadectwie pracy z dnia 06.06.2012r. pracodawca przyznał ekwiwalent za 286 godzin za okresy poprzednie, zaś w świadectwie z dnia 12.06.2012r. zmniejszył tę wielkość do 246 godzin. Pozwany nie udowodnił i nie wyjaśnił skąd te rozbieżności. Zdaniem powódki była ona poddana mobbingowi od listopada 2011r. do czerwca 2012r., co skutkowało ciężkim załamaniem nerwowym, w związku z czym domaga się 10.000,00 złotych zadośćuczynienia. Nadto w świadectwie pracy z dnia 06.06.2012r. stwierdzono, że przyczyną ustania stosunku pracy było wypowiedzenie umowy o pracę z art. 32 k.p. Powódka zwróciła się o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie, jednak pozwana tego nie uczyniła.

Pozwana (...) wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu podali, że przyczyna wskazana przez powódkę w decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest konkretna i prawdziwa, a okoliczności w niej wskazane były inne niż to widzi powódka, nadto podczas rozmowy powódki z dyrektorką pozwanej powódka mówiła podniesionym głosem, jeśli chodzi o zarzut niewypłacenia premii to było to uzasadnione trudną sytuacją ekonomiczną zakładu pracy.

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut mobbingu. W ocenie pracodawcy powódka nie wykonywała poleceń przełożonego, kwestionowała je, została powódka zobowiązana do wprowadzenia polityki rachunkowości i nowego zakładowego planu kont dostosowanego do potrzeb jednostki. Mimo to powódka w terminie polecenia nie wykonała, nie wykonała też innych poleceń w terminie, próbowała udowodnić swoją wyższość nad przełożonym. Działania powódki, zła organizacja pracy, brak nadzoru ze strony głównej księgowej doprowadziły do sytuacji, w której pracownicy księgowości popełniali wiele błędów, narażając jednocześnie pozwaną na straty i to stało się powodem niewypłacenia powódce premii. To powódka zachowywała się arogancko w stosunku do przełożonej, bez usprawiedliwienia nie wykonywała poleceń służbowych, nie stawiała się w piątki w pracy. W listopadzie 2011r. stanowisko dyrektora pozwanej objęła (...), powódka nie akceptowała tej zmiany, ignorowała polecenia dyrektora, zachowywała się lekceważąco. Od 12.03.2013r. do 30.04.2012r. strony nie miały ze sobą kontaktu służbowego z uwagi na chorobę dyrektora, potem urlop powódki. Pismem z dnia 16.05.2012r. dyrektor pozwanej wyznaczył powódce godziny świadczenia pracy tj. od 9:00 do 15:00 od poniedziałku do piątku. Mimo tego polecenia powódka nie przyszła do pracy w dniu 01.06.2012r. i po raz kolejny zignorowała polecenie przełożonego.

Zdaniem pozwanej powódka nie była poddana mobbingowi, gdyż za taki nie można uznać egzekwowania wykonywania poleceń, nie naruszających godności pracownika i wynikających z zakresu obowiązków pracownika. Polecenia wydawane były przez przełożoną w związku z koniecznością naprawy źle funkcjonującego działu finansowo-księgowego, były zgodne z zakresem obowiązków powódki i nie naruszały godności osobistej powódki. Nadto strony pozostawały w dobrych stosunkach, powódka opowiadała dyrektorowi pozwanej o swoich sprawach osobistych, nadto powódka odwiedziła (...)w jej domu podczas choroby, zatem nie można mówić o złych stosunkach pomiędzy stronami.

Jeśli chodzi o świadectwo pracy to zdaniem pozwanej było ono wystawione prawidłowo, albowiem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 k.p. pociąga za sobą takie skutki, jakby nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę za

wypowiedzeniem przez pracodawcę, również w zakresie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny

Powódka H. B. zatrudniona była u strony pozwanej w (...) w R. w oparciu o umowę o pracę od 01.10.1996r. w wymiarze ? etatu na stanowisku głównej księgowej, powódka posiadała zakres obowiązków na piśmie.

(dowód: akta osobowe powódki);

W dniu 05.06.2012r. powódka rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 11 k.p. Jako przyczynę tej decyzji powódka wskazała " informuję Panią, że Pani zachowanie w stosunku do mojej osoby w dniu dzisiejszym narusza moją godność, podważa autorytet w stosunku do pracownika, nie pozwala pracować. Nie ma Pani prawa krzyczyć na mnie. Uważam, że miałam prawo wydać polecenie Pani G. wyjazdu do kasy w Ś. jako pracownicy bezpośrednio mi podległej tym bardziej, że wcześniej z Panią rozmawiałam na ten temat, a polecenie nie wykraczało poza zwykły zakres obowiązków. Krzyżąc na mnie, czego świadkiem byli pracownicy, próbuje Pani mnie zastraszyć i wymuszać działania przekraczające mój zakres obowiązków. Praca w takiej atmosferze jest niemożliwa. Po 37 latach pracy "zabrała" mi Pani premię argumentując tym, że bronię pracowników księgowości. Tego typu tłumaczenie jest dla mnie niewystarczające. Nie interesuje Pani, że w dniu dzisiejszym należy przelać składki ZUS a w chwili obecnej tylko ja mogę dokonać przelewu tylko każe mi Pani jechać do pracy w Ś., Nie ma Pani prawa w ten sposób postępować żeby doprowadzić mnie do naruszenia dyscypliny finansów publicznych. Prosiłam Panią w Piśmie o unormowanie spraw o stworzenie warunków normalnej współpracy wywołało to skutek odwrotny. Mając na uwadze stan do jakiego mnie Pani doprowadziła (niejednokrotnie) naruszania mojej godności, poniżania, uniemożliwienia wykonywania pracy gdzie wymagany jest spokój i skupienie rozwiązuję umowę o pracę w trybie natychmiastowym bez wypowiedzenia na zasadzie art. 55 § 11 z dniem dzisiejszym tj. 05-06-2012 roku"

(dowód: akta osobowe powódki);

W dniu 28.05.2012r. powódka otrzymała pismo dyrektora pozwanej, w którym m.in. ustalono dla niej godziny pracy od 09:00 do 15:00 od poniedziałku do piątku, nadto zobowiązano powódkę do wyznaczenia do 31.05.2012r. spośród podległych pracowników osób do przyjmowania 2 razy w miesiącu wpłat w punkcie kasowym w Ś..

(dowód: akta osobowe powódki);

W dniu 31.05.2012r. w piśmie do dyrektora pozwanej powódka poinformowała, że do przyjmowania wpłat w punkcie kasowym w Ś. wyznaczyła M. G..

(dowód: akta osobowe powódki);

Wykaz dyżurów w Ś. powódka sporządzała na cały rok, do wykazu nie byli przypisani konkretni pracownicy, najczęściej punkt obsługiwała J. K., powódka czasem M. G..

(dowód: zeznania św. H. M.k. 108, M. G. k. 106v, powódki k. 184);

W dniu 5.06.2012r. M. G. odebrała telefon z zapytaniem od klienta kiedy będzie czynny punkt w Ś., ponieważ nie posiadała stosownej wiedzy na ten temat, udała się do księgowości, gdzie uzyskała informację, iż punkt ma być czynny właściwie w tym dniu.

(dowód: zeznania św. (...) k. 106v-107);

Polecenie wyjazdu do Ś. w dniu 05.06.2012r. powódka wydała M. G. dopiero w tym dniu po godzinie 8:00.

(dowód: zeznania św. M. G. k. 106v-107, powódki k. 184);

W dniu 5.06.2012r. M. G. na polecenie dyrektora miała wykonać inną pracę, wobec tego udała się do dyrektora S. W., by poinformować ją, że została oddelegowana do Ś. i nie będzie mogła wykonać zleconej pracy.

(dowód: zeznania św. M. G. k. 106v, pozwanej k. 196-196v);

Dyrektor poprosiła powódkę do swojego gabinetu i poleciła jej by wyznaczyła innego pracownika do pracy w Ś. w tym dniu. Rozmowa powódki z dyrektorem odbyła się podniesionym głosem.

(dowód: zeznania św. M. G. k. 106v, powódki k. 184, pozwanej k. 196v);

Dyrektor pozwanej nie odnosiła się do powódki w sposób lekceważący, nie poniżała jej, nie ośmieszała, nie naruszała godności powódki, nie zastraszala.

(dowód: zeznania św. M. G., H. M. k. 107-108, B. S. k. 126, J. K. k. 128, M. D., M. J. k. 146/146v, A. Ł., F. B. k. 147-148);

Zgodnie z umową o pracę powódka miała prawo do miesięcznej premii uznaniowej w wysokości do 20% wynagrodzenia.

(dowód: akta osobowe powódki);

W maju 2012r. powódka z uwagi na złą sytuację finansową firmy otrzymała 10% premii uznaniowej.

(dowód: zeznania powódki k. 184v, pozwanej k. 196);

Od 15.11.2011r. w zastępstwie chorego dyrektora obowiązki na tym stanowisku zaczęła pełnić (...), a od 08.03.2012r. została powołana na to stanowisko.

(bezsporne);

Pierwszymi decyzjami S. W. było polecenie wprowadzenie zasad rachunkowości, by dostosować je do zasad obowiązujących w (...)w R.. Powódka kwestionowała zasadność tej decyzji, wobec czego w dniu 10.01.2012r. zostało zorganizowane zebranie w (...) w R., w celu usystematyzowania działu księgowości pozwanej, w zebraniu uczestniczyli Burmistrz, Skarbnik, powódka i dyrektor pozwanej.

(dowód: zarządzenie k. 56, protokół zebrania k. 53, zeznania św. M. R. k. 108v, powódki k. 185, pozwanej k. 194v-195);

Niewłaściwie opracowany plan kont miał wpływ na funkcjonowanie księgowości, bilans, analizę kosztów jednostki.

(dowód: zeznania św. U. G. k. 144-145v);

Na początku 2012r. dyrektor pozwanej podjęła szereg decyzji dotyczących reorganizacji i funkcjonowania (...)w tym dotyczących funkcjonowania księgowości.

(dowód: zeznania pozwanej k. 195, św. H. M.k. 108, Z. C. k. 170-171, J. K. k. 128-129, M. J. k. 146v-147, powódki k. 185);

W okresie od 15.05. -28.09.2012r. przeprowadzono audyt wewnętrzny u pozwanej za lata 2011-2012 I półrocze, w sprawozdaniu stwierdzono nieprawidłowości w funkcjonowaniu księgowości.

(dowód: sprawozdanie k. 157, zeznania św. U. G.);

Pozwana pismem z dnia 16.05.2012r. ustaliła dla powódki godziny pracy od 9:00 do 15:00 od poniedziałku do piątku. Powódka zakwestionowała ten harmonogram.

(dowód: akta osobowe powódki);

W dniu 6.06.2012r. pozwana wystawiła powódce świadectwo pracy, w którym umieszczono zapis, iż wypłacono powódce ekwiwalent za "286 godzin" zaś w dniu 12.06.2012r. sprostowano świadectwo poprzez umieszczenie zapisu, iż wypłacono ekwiwalent za "246 godzin".

(dowód: akta osobowe powódki);

Sąd zważył

Niesporne pomiędzy stronami jest, że powódka H. B. zatrudniona była u strony pozwanej jako główna księgowa w oparciu o umowę o pracę na czas nie określony w wymiarze ? etatu.

Poza sporem jest, że w listopadzie 2011r. funkcję dyrektora strony pozwanej zaczęła pełnić nowa dyrektor S. W..

Sporna pozostaje natomiast okoliczność czy rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione i czy powódka skutecznie może się domagać odszkodowania z tego tytułu.

Wbrew twierdzeniom powódki zebrany w sprawie materiał dowody nie daje podstaw, iż pracodawca w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki wobec pracownika uzasadniający rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W dniu 5.06.2012r. powódka złożyła pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55§11 k.p. Jako przyczynę wskazała " informuję Panią, że Pani zachowanie w stosunku do mojej osoby w dniu dzisiejszym narusza moją godność, podważa autorytet w stosunku do pracownika, nie pozwala pracować. Nie ma Pani prawa krzyżać na mnie. Uważam, że miałam prawo wydać polecenie Pani G. wyjazdu do kasy w Ś. jako pracownicy bezpośrednio mi podległej tym bardziej, że wcześniej z Panią rozmawiałam na ten temat, a polecenie nie wykraczało poza zwykły zakres obowiązków. Krzyżając na mnie, czego świadkiem byli pracownicy, próbuje Pani mnie zastraszyć i wymuszać działania przekraczające mój zakres obowiązków. Praca w takiej atmosferze jest niemożliwa. Po 37 latach pracy "zabrała" mi Pani premię argumentując tym, że bronię pracowników księgowości. Tego typu tłumaczenie jest dla nie niewystarczające. Nie interesuje Pani, że w dniu dzisiejszym należy przelać składki ZUS a w chwili obecnej tylko ja mogę dokonać przelewu tylko każe mi Pani jechać do pracy w Ś., Nie ma Pani prawa w ten sposób postępować żeby doprowadzić mnie do naruszenia dyscypliny finansów publicznych. Prosiłam Panią w Piśmie o unormowanie spraw o stworzenie warunków normalnej współpracy wywołało to skutek odwrotny. Mając na uwadze stan do jakiego mnie Pani doprowadziła (niejednokrotnie) naruszania mojej godności, poniżania, uniemożliwienia wykonywania pracy gdzie wymagany jest spokój i skupienie rozwiązuję umowę o pracę w trybie natychmiastowym bez wypowiedzenia na zasadzie art. 55 § 11 z dniem dzisiejszym tj. 05-06-2012 roku" .

Zgodnie z treścią art. 55 § 11 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia gdy pracodawca dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Do podstawowych obowiązków pracodawcy należą przede wszystkim jego obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś najważniejszym obowiązkiem jest zatrudnienie pracownika za wynagrodzeniem. Nadto pojęcie podstawowych obowiązków pracodawcy odnosi się do katalogu obowiązków z art. 94 k.p. przy czym nie wszystkie wymienione w tym przepisie obowiązki mają charakter podstawowy. Z punktu widzenia natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy taki charakter mają tylko obowiązki pracodawcy wymienione w pkt. 4 - 5 (zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenie systematycznych szkoleń pracowników w zakresie BHP, terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzeń) i ewentualnie w pkt. 9 - 10 tj. przepisów dotyczących prowadzenia i przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracy i kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę, któremu nie można przyporządkować charakteru podstawowego, nie uzasadnione rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia, podobnie w przypadku naruszenia obowiązków podstawowych pracodawcy, które trudno uznać za ciężkie.

Oceny ciężkości naruszenia dokonuje pracownik i na nim w razie sporu ciąży dowód na okoliczność ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków, zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.

W piśmie z dnia 5.06.2012r. powódka obszernie i w sposób opisowy wskazywała zarzuty stawiane pracodawcy, a konkretnie dyrektorowi S. W., jakie stanowiły przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Głównie sprowadzały się one do zarzutów niewłaściwego zachowania i traktowania powódki przez S. W., a to że 5.06.2012r. dyrektor krzyczała na powódkę, zakwestionowała polecenie wydane M. G. wyjazdu do kasy w Ś., zmuszania do wykonywania pracy przekraczającej jej zakres obowiązków, zabranie premii za obronę podległych pracowników, stwarzanie atmosfery uniemożliwiającej skupienie i właściwą pracę.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie dało podstaw do przyjęcia, że powódka te okoliczności uzasadniła.

Jak wynika z zeznań świadka M. G., polecenie wyjazdu do kasy w Ś. otrzymała od powódki dopiero w dniu 5.06.2012r. po godzinie 8:00, po telefonicznej interwencji klienta, tymczasem w piśmie z dnia 30.05.2012r. powódka poinformowała dyrektora o tym, że do obsługi kasy w Ś. wyznacza M. G., jednakże do 5.06.2012r. nie poinformowała powódkę ani ustnie ani pisemnie o tym M. G.. Zeznania świadka należy uznać za wiarygodne bowiem znajdują potwierdzenie w pozostałym zebranych materiale dowodowym, w tym w zeznaniach samej powódki (vide k. 184-185). Ponieważ w tym dniu M. G. miała do wykonania inne prace zlecone przez dyrektora, udała się do S. W. by powiedzieć, że jedzie do Ś.. W tej sytuacji dyrektor poprosiła powódkę o wyznaczenie innego pracownika do Ś. lub pojechała tam sama, tym bardziej, że powódka często w przeszłości obsługiwała kasę w Ś.. Podczas rozmowy zarówno powódka jak i pozwana mówiły podniesionym głosem (vide zeznania M. G. k. 106v), jednak pozwana nie krzyczała i nie ubliżała powódce (vide zeznania A. Ł. k. 147v-148).

Nie znalazł również potwierdzenia zarzut powódki, iż " zabrano jej premię za obronę podległych pracowników".

Premia przyznawana pracownikom była premią uznaniową. Zgodnie z umową o pracę powódka miała prawo do premii w wysokości 20%, jak wynika z zeznań powódki premię otrzymała w wysokości 10%. Przyznanie powódce niższej premii było spowodowane sytuacją finansową pozwanej, przy czym według zeznań pozwanej, to właściwie od powódki uzyskała te informacje

(vide k. 196). Natomiast powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na okoliczność, iż obniżenie premii spowodowane było " obroną podległych pracowników".

Zdaniem Sądu powódka nie wykazała, by pozwana w sposób rażący naruszyła jej prawa pracownicze. W piśmie skierowanym do pracodawcy w dniu 5.06.2012r. powódka zarzuciła naruszenie jej godności, poniżanie, uniemożliwienie pracy w spokoju i skupieniu, nie sprecyzowała jednak w jakich działaniach i zachowaniach pracodawcy to się przejawiało i w jakim okresie.

Na marginesie zważyć należy, iż z zeznań świadków, pracowników pozwanej M. G., H. M., B. S., J. K., M. D., M. J., A. Ł., F. B. wynika, iż dyrektor pozwanej nie odnosiła się do powódki w sposób lekceważący, nie poniżała powódki, nie zastraszała, nie naruszała jej godności.

Wobec powyższego roszczenie powódki o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem przez nią umowy o pracę bez wypowiedzenia podlegało oddaleniu.

W zakresie roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu Sąd zważył:

Po objęciu funkcji dyrektora pozwanej przez S. W. (1), podjęła ona szereg decyzji dotyczących zmian organizacyjnych w Zakładzie, począwszy od wprowadzenia zasad polityki rachunkowości, poprzez zmiany schematu organizacyjnego, zmianę obiegu dokumentów księgowych. Część tych zmian wymuszona została zaleceniami RIO. Powódka nie akceptowała tych działań

(vide k. 144-147).

Powódka nie wszystkie działania nowego dyrektora akceptowała i zdecydowanie wyrażała w tym zakresie swoje stanowisko m.in. nie akceptowała ustalonego nowego harmonogramu godzin jej pracy (vide akta osobowe powódki).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że relacje pomiędzy powódką, a dyrektorem pozwanej S. W. były momentami nacechowane napięciem i niechęcią. Z zeznań św. M. P.(k. 171) i B. S. (k. 126-127) wynika, że powódka skarżyła się na nakładanie na nią obowiązków w jej ocenie niesłusznych i złe stosunki z S. W., jednakże - zdaniem Sądu - relacje te nie nosiły znamion mobbingu.

Według art. 943 § 2 kodeksu pracy mobbing oznacza działanie lub zachowanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Cechą mobbingu jest zatem ciągłość oddziaływania na pracownika, która wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze jednostronnym. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez odpowiedni okres. Tymczasem z zeznań świadków M. G., H. M., B. S., J. K., M. D., M. J., A. Ł., F. B. wynika, że dyrektor S. W. nie odnosiła się do powódki lekceważąco, nie zastraszala jej, nie poniżala i nie naruszała godności osobistej powódki.

Zeznania świadków uznać należy za wiarygodne bowiem są ze sobą spójne i znajdują potwierdzenie w pozostałym materialne dowodowym w tym zeznaniach pozwanej.

Zeznania świadków B. K. i J. G. (k. 127 i 129) nie wniosły istotnych elementów do sprawy, bowiem świadek B. K. pracowała jedynie półtora tygodnia z nową dyrektorem, wskazała ocenę swojej współpracy, zaś J. G. opisał jedną sytuację, która nie znalazła potwierdzenia w pozostałym materialne dowodowym.

Pomiędzy powódką, a dyrektorem pozwanej panowały momentami napięte relacje, jednakże ich charakter, w tym również zachowania powódki wykluczały zakwalifikowanie ich jako działań mobbingujących.

Wobec czego Sąd oddalił powództwo o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu.

Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 1.572,80 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zgodnie ze świadectwem pracy z dnia 6.06.2012r. wystawionym przez pozwaną, w którym to świadectwie pozwana wskazała, że ma prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 286 godzin, zaś w dniu 12.06.2012r. pozwany dokonał korekty tego świadectwa ustalając prawo do 246 godzin urlopu wypoczynkowego. Pozwany nie wskazał dokumentów, w oparciu o które dokonał korekty pierwotnego rozliczenia wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego powódce. W aktach osobowych brak jest kart urlopowych lub innych dokumentów obrazujących rozliczenie czasu pracy powódki, skutkujących prawem do urlopu w stosownym wymiarze.

Wobec powyższego, skoro to pozwana ustaliła - w oparciu o dokumentację pracowniczą- wymiar urlopu należnego powódce i wysokość tego ekwiwalentu, to Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 1.572,80 zł i sprostował w tym zakresie świadectwo pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty procesu. Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej

przez adwokata, wobec tego Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 2.064 zł tytułem kosztów zastępstwa na podstawie § 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 3.10.2002r. nr 163 poz. 1349).