

## UZASADNIENIE

**Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 czerwca 2018 roku, w sprawie o sygn. akt X P 99/17 Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zasądził od pozwanego (...) Polityki Społecznej w Ł. na rzecz powódki A. L. (1) kwotę 14.420 zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (punkt 1), umorzył postępowanie co do roszczenia o odszkodowanie z tytułu mobbingu (punkt 2), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt 3), zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 554,40 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 4), obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi kwotę 710 zł tytułem opłaty sądowej, której nie miała obowiązku uiścić powódka oraz kwotę 1.200 zł tytułem wydatków sądowych (punkt 5) i nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.807,17 zł (punkt 6).**

**Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:**

**(...) Polityki Społecznej w Ł. realizuje zadania samorządu województwa (...) z zakresu polityki społecznej, wynikających z ustaw o pomocy społecznej, wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, o przeciwdziałaniu narkomanii, przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie oraz rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, świadczeniach rodzinnych, działalności pożytku publicznego i wolontariacie, wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.**

W dniu 15 lutego 2008 roku, (...) Polityki Społecznej w Ł. zawarło z powódką A. L. (1), umowę o pracę na czas określony, od dnia 15 lutego 2008 roku do 14 maja 2008 roku, na mocy której powódce powierzono stanowisko starszego inspektora.

Kolejną umowę o pracę, na czas określony od dnia 15 maja 2008 roku do 31 grudnia 2008 roku, strony zawarły w dniu 15 maja 2008 roku, powierzając powódce stanowisko starszego inspektora.

Od 15 lutego 2008 roku powódka, w ramach zajmowanego stanowiska, pełniła obowiązki Koordynatora projektu. Do jej obowiązków należało wykonywanie z własnej inicjatywy i bez odrębnych poleceń przełożonych czynności i obowiązków, określonych w zakresie czynności, a, na polecenie przełożonych, zadań wynikających ze statutowej i bieżącej działalności (...) Polityki Społecznej w Ł., koordynowanie projektu systemowego Poddziałanie 7.1.3. (...), współpraca z administracją rządową w ramach prowadzenia Projektu Systemowego (...) w poddziałaniu 7.1.3 (...), współpraca z IP2 w ramach prowadzenia Projektu Systemowego (...) Poddziałanie 7.1.3 (...), współpraca z administracją samorządową, organizacjami pozarządowymi oraz innymi jednostkami realizującymi zadania pomocy społecznej w ramach prowadzenia projektu Systemowego (...) Poddziałanie 7.1.3. (...), współpraca z firmami szkoleniowymi – organizatorem szkoleń oraz uczelniami, w zakresie prowadzenia szkoleń, ewaluacji, badań, kompletowanie dokumentacji związanej z prawidłową realizacją projektu, a także merytoryczny opis faktur i pozostałych dokumentów, z wykorzystania środków finansowych w ramach projektu, udział w sporządzaniu umów w ramach poddziałania 7.1.3 (...), prace związane z opisem merytorycznym poszczególnych zdarzeń w projekcie, prace związane z przygotowaniem opracowań, informacji oraz sprawozdań w ramach projektu, udział w spotkaniach, naradach, konferencjach z zakresu problematyki Programu Operacyjnego Kapitał (...), organizowane przez administrację rządową, samorządową, pozarządową i inne jednostki realizujące zadania pomocy społecznej w ramach prowadzenia Projektu systemowego (...), Poddziałanie 7.1.3. (...), monitoring, przygotowanie pism wychodzących i odpowiedzi na pisma przychodzące dotyczące problematyki pomocy społecznej w ramach prowadzenia Projektu Systemowego (...) na lata 2007-2008, przygotowanie pism wychodzących i odpowiedzi na pisma przychodzące dotyczące poddziałania 7.1.3. (...). Do zakresu obowiązków powódki należało, także, zastępowanie pracownika, na

stanowisku w zespole do zarządzania projektem, w szczególności ds. obsługi finansowej oraz kierownika zespołu ds. pomocy i integracji społecznej, w zakresie realizacji projektu systemowego poddziałania 7.1.3 (...).

Z dniem 1 sierpnia 2008 roku powódka otrzymała awans na Głównego Specjalistę.

W dniu 30 grudnia 2008 roku, strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, powierzając powódce stanowisko Głównego Specjalisty w Wydziale ds. Pomocy i (...) od 1 stycznia 2009 roku.

Od 3 kwietnia 2009 roku, powódka, w ramach zajmowanego stanowiska, pełniła obowiązki Koordynatora projektu. Do jej obowiązków należało: wykonywanie z własnej inicjatywy i bez odrębnych poleceń przełożonych, czynności i obowiązków określonych w zakresie czynności, a, na polecenie przełożonych, zadań wynikających ze statutowej i bieżącej działalności (...) Polityki Społecznej w Ł., koordynowanie projektu systemowego (...) w ramach realizacji projektu (...) w Poddziałaniu 7.1.3. (...), współpraca z administracją rządową, w ramach prowadzenia Projektu Systemowego (...) w Poddziałaniu 7.1.3 (...), współpraca z IP, IP2, w ramach prowadzenia Projektu Systemowego (...) w Poddziałaniu 7.1.3 (...), współpraca z administracją samorządową, organizacjami pozarządowymi oraz innymi jednostkami realizującymi zadania pomocy społecznej w ramach prowadzenia projektu Systemowego (...) w Poddziałaniu 7.1.3. (...), współpraca, z wyłonionymi wykonawcami usług, w zakresie realizacji projektu systemowego (...) w Poddziałaniu 7.1.3. (...), kompletowanie dokumentacji, związanej z prawidłową realizacją projektu, a także merytoryczny opis faktur i pozostałych dokumentów z wykorzystania środków finansowych w ramach projektu, udział w sporządzaniu umów w ramach realizacji projektu (...) w Poddziałaniu 7.1.3 (...), przygotowywanie i przeprowadzanie postępowań o udzielenie zamówienia publicznego oraz udział w sporządzaniu umów w ramach realizacji projektu systemowego (...) Poddziałaniu 7.1.3. (...), prace, związane z opisem merytorycznym poszczególnych zdarzeń w projekcie, prace związane z przygotowaniem opracowań, informacji oraz sprawozdań w ramach projektu, udział w spotkaniach, naradach, konferencjach z zakresu problematyki Programu Operacyjnego Kapitał (...), organizowane przez administrację rządową, samorządową, pozarządową i inne jednostki realizujące zadania pomocy społecznej w ramach prowadzenia Projektu systemowego (...) w Poddziałaniu 7.1.3. (...), monitoring, przygotowanie pism wychodzących i odpowiedzi na pisma przychodzące dotyczące problematyki pomocy społecznej w ramach prowadzenia Projektu Systemowego (...) w Poddziałaniu 7.1.3. (...), wykonywanie innych prac powierzonych przez Dyrektora (...). Do zakresu obowiązków powódki, należało, także, zastępowanie Kierownika Zespołu ds. Pomocy i (...), asystenta koordynatora, osoby ds. finansowych, os ds. promocji.

(...) Polityki Społecznej w Ł., od roku 2007 realizowało projekt systemowy w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL. „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej”, finansowany ze środków Unii Europejskiej.

Z dniem 1 stycznia 2012 roku, na czas usprawiedliwionej nieobecności osoby ds. organizacyjnych, powódce powierzono wykonywanie części obowiązków, wynikających z zakresu obowiązków zastępowanego pracownika, w ramach realizacji projektu „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” – Poddziałanie 7.1.3 (...). Powódka zaprzestała wykonywania dodatkowych obowiązków, z dniem 30 kwietnia 2012 roku.

Z dniem 1 marca 2013 roku, na czas usprawiedliwionej nieobecności osoby ds. formalno- prawnych, powódce powierzono wykonywanie części obowiązków, wynikających z zakresu obowiązków zastępowanego pracownika, w ramach realizacji projektu „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” – Poddziałanie 7.1.3 (...). Powódka zaprzestała wykonywania dodatkowych obowiązków z dniem 1 czerwca 2014 roku.

Od lipca 2013 roku, powódka zajmowała się projektem (...) dla obywateli”. Przygotowywała wszystkie założenia do tego projektu. Została wybrana na koordynatora partnerów polskich tego projektu. Została odsunięta od realizacji przedmiotowego projektu, o czym dowiedziała się z (...) Biura (...) w B., w czerwcu 2014 roku.

W dniu 5 września 2013 roku, Dyrektor zaproponował powódce objęcie stanowiska, pełniącej obowiązki Kierownika Wydziału, o ile taki wydział zostanie utworzony.

W dniu 16 października 2013 roku powódka została upoważniona do wykonania zastrzeżonych czynności w postępowaniu, polegających na podpisaniu wezwań do uzupełniania dokumentów, zastrzeżonych do kompetencji Dyrektora Regionalnego Centrum Polityki Społecznej w Ł. w postępowaniach nr (...) polegającego na zorganizowaniu i przeprowadzeniu specjalistycznych szkoleń dla maksymalnie 100 osób, w ramach projektu „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” oraz nr (...), polegającego na zorganizowaniu i przeprowadzeniu dwusemestralnych studiów podyplomowych w ramach projektu „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej”.

Z dniem 1 sierpnia 2014 roku, na czas usprawiedliwionej nieobecności asystenta koordynatora, powódce powierzono wykonywanie części obowiązków, wynikających z zakresu obowiązków zastępowanego pracownika, w ramach realizacji projektu „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” – Poddziałanie 7.1.3 (...). Powódka zaprzestała wykonywania dodatkowych obowiązków z dniem 1 listopada 2014 roku.

Od 3 listopada 2014 roku powódka, w ramach zajmowanego stanowiska, pełniła obowiązki Koordynatora projektu. Do jej obowiązków należało wykonywanie z własnej inicjatywy i bez odrębnych poleceń przełożonych, czynności i obowiązków, określonych w zakresie czynności, a, na polecenie przełożonych, zadań wynikających ze statutowej i bieżącej działalności (...) Polityki Społecznej w Ł., koordynacja działań w ramach projektu systemowego (...), w tym w szczególności, nadzór nad postępem rzeczowym i finansowym projektu, współpraca z instytucjami UE w zakresie zadań, związanych z realizowanym projektem systemowym (...), współpraca z IP, IP2 oraz administracją rządową, w ramach prowadzenia Projektu Systemowego (...) w Poddziałaniu 7.1.3 (...), współpraca z administracją samorządową, organizacjami pozarządowymi oraz innymi jednostkami realizującymi zadania pomocy społecznej, w ramach prowadzenia projektu Systemowego (...) w Poddziałaniu 7.1.3 (...), organizacja pracy zespołu pracowników, odpowiedzialnych za realizację projektu systemowego (...) i nadzór nad tą pracą, nadzór nad przygotowywaniem i przygotowywanie dokumentacji, niezbędnej do udzielania zamówień publicznych, w ramach realizowanego projektu systemowego (...), współpraca, z wyłonionymi wykonawcami usług, w zakresie realizacji projektu systemowego (...), kompletowanie dokumentacji, związanej z prawidłową realizacją projektu, a także potwierdzenie kwalifikowalności kosztów, poniesionych w ramach projektu, przygotowywanie umów, w ramach realizacji projektu (...), prace związane z przygotowaniem projektu i zmianami do projektu systemowego (...), prace, związane z przygotowaniem opracowań, informacji oraz sprawozdań w ramach projektu, udział w spotkaniach, naradach, konferencjach z zakresu problematyki Programu Operacyjnego Kapitał (...), organizowane przez administrację rządową, samorządową, pozarządową i inne jednostki realizujące zadania pomocy społecznej w ramach prowadzenia Projektu systemowego (...) w Poddziałaniu 7.1.3 (...), monitoring, przygotowanie pism wychodzących i odpowiedzi na pisma przychodzące dotyczące problematyki pomocy społecznej w ramach prowadzenia Projektu Systemowego (...), wykonywanie innych prac powierzonych przez Dyrektora i Zastępcę (...), Kierownika wydziału ds. pomocy i integracji społecznej. Do zakresu obowiązków powódki należało, także, zastępowanie asystenta koordynatora, osoby ds. szkoleń, ds. kampanii.

Wydział ds. Pomocy i (...), zgodnie z regulaminem organizacyjnym, jest jedną z komórek organizacyjnych (...) obok samodzielnych stanowisk pracy, który zajmuje się :

- opracowaniem, aktualizowaniem i realizacją po konsultacji z powiatami strategii wojewódzkiej w zakresie polityki społecznej będącej integralną częścią strategii rozwoju województwa,
- opracowaniem i realizacją programów przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu,
- sporządzenie oceny zasobów pomocy społecznej i przekazywania jej wojewodzie,
- realizacją zadań wynikających z sytuacji demograficznej regionu,
- inspirowaniem i promowaniem nowych rozwiązań w zakresie pomocy społecznej ,
- organizacją szkoleń, seminariów, konferencji w obszarach działania Wydziału,

- prowadzeniem i aktualizowaniem bazy danych instytucji i organizacji działających w obszarze pomocy społecznej,
- realizacją Programu Wojewódzka Karta (...) Wielodzielnych,
- realizacją projektu systemowego „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych pomocy i integracji społecznie – Poddziałanie 7.1.3 (...),
- współpracą z innymi wydziałami przy realizacji projektów finansowanych z funduszy UE lub zewnętrznych źródeł finansowania krajowych i zagranicznych,
- współdziałanie z Wydziałem Kontroli w zakresie kontroli merytorycznej wykorzystania środków finansowych przekazanych podmiotom na realizację zadań z zakresu pomocy społecznej polityki prorodzinnej,
- opracowywaniem i realizacją regionalnego programu rozwoju ekonomii społecznej w województwie (...),
- obsługą prac (...) Komisji ds. Stopni Specjalizacji Zawodowej pracowników socjalnych.

Powódka zajmowała się w przygotowywaniem alokacji dla ośrodków pomocy społecznej, wskaźnikami do regionalnego programu operacyjnego. Była członkiem komisji oceny ofert na dotacje z zakresu ekonomii społecznej. Powódka była bardzo dobrze ocenianym pracownikiem .

Bezpośrednim przełożonym powódki był kierownik Wydziału A. K. (1), która kierowała pracami wydziału. Nadzór nad wydziałem miała Zastępca Dyrektora Regionalnego Centrum Polityki Społecznej w Ł. B. P..

Realizacja projektu systemowego Poddziałania 7.1.3 PO KL „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” miała miejsce w latach 2007-2011 w okresach rocznych. W latach 2012 – 2014 projekt realizowany był w perspektywie trzyletniej. W roku 2014, realizacja projektu została przedłużona do 30 czerwca 2015 roku. Zgodnie z założeniami projektu do dnia 31 grudnia 2014 roku , przy jego realizacji pracowało 11 osób, a od stycznia 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku 6 osób, w tym powódka.

W grupie 5 osób, które realizowały projekt systemowy do 31 grudnia 2014 roku – 2 pracowników miało umowy o pracę na czas określony do 31 grudnia 2014 rok, 3 pracowników miało umowy na czas nie określony.

Pracownicy ci, po zakończeniu realizacji całości lub części zadań, przy projekcie systemowym, pozostali od 1 stycznia 2015 roku w zatrudnieniu u pozwanego, przy czym jeden pracownik pozostał w Wydziale Pomocy i (...) (O. M. zatrudniona na stanowisku specjalisty od 2008 roku), dwie przeniesione zostały do Wydziału Organizacyjnego (J. S. zatrudniona od 2007 roku na stanowisku starszego inspektora, B. L. zatrudniony od 1 marca 2012 roku na stanowisku podinspektora), jedna w Wydziale ds. (...) i Przeciwdziałaniom Uzależnień (A. J. (1) - zatrudniona od 17 marca 2008 roku na stanowisku inspektora), jedna w Wydziale ds. (...) Osób Niepełnosprawnych (S. S. zatrudniona od 13 lutego 2012 roku na stanowisku inspektora. Część zadań realizowanych, dotychczas, przez przeniesionych pracowników realizowała po 31 grudnia 2014 roku pozostała grupa 6 pracowników.

Decyzję o tym, którzy pracownicy zostaną przeniesieni do innych zadań, począwszy od 1 stycznia 2015 roku, niż realizacja projektu systemowego, podjęta została ostatecznie przez pozwanego. Były propozycje osób, które mogły kontynuować realizację projektu. To były wspólne rozmowy koordynator A. L. (1), kierownika Wydziału A. K. (1), również, dyrektor B. P..

Nikt nie wyjaśnił pracownikom, pozostałym przy realizacji projektu, od dnia 1 stycznia 2015 roku, dlaczego ci, a nie inni pracownicy zostali przeniesieni do innych wydziałów.

Osoby, które od 1 stycznia 2015 roku.. przeszły do innych wydziałów miały niższe kwalifikacje od powódki. Powódka posiadała kwalifikację do zajmowania stanowisk w innych wydziałach. Miała wiedzę z ekonomii społecznej, z wykształcenia jest prawnikiem.

Powódka poza zadaniami zleconymi przy realizacji projektu systemowego realizowała także inne zadania, przypisane do stanowiska, które zajmowała, a także szereg zadań związanych między innymi z zadaniami związanymi z zadaniami publicznymi m.in. tworzyła procedury dotyczące zamówień publicznych, które zlecała jej kierownik A. L. (2). Brała udział w pracach wydziału, w analizie zasobów, przygotowywała listy na dane wydarzenia.

Także inni pracownicy, zajmujący się realizacją projektu systemowego, wykonywali, także, inne zadania poza projektem – przynależne do kompetencji Wydziału ds. Pomocy i (...) i także innych wydziałów.

Ostatni okres realizacji projektu, był napięty. Dyrektorowi zależało na zamknięciu projektu w trakcie realizacji. Termin zakończenia, wyznaczony był na 30 czerwca 2015 roku. Nie można było obliczyć wskaźników, gdyż realizacja trwała cały dzień. Informacje o tym co należy robić powódka wraz z pracownikami otrzymywała od kierownika A. K. (1), która była rozliczana z tego czego nie uda się wykonać. Dochodziło do sytuacji stresowych, z krzykiem. Spotkania dotyczące zakończenia realizacji projektu odbywały się z pracownikami, którzy nad nim nie pracowali. Powódka wraz z innymi pracownikami pracującymi nad projektem nie mieli narzucone zadania do realizacji, nie mieli dostępu do dokumentów. Propozycje co do realizacji przedmiotowego projektu przez powódkę nie były przyjmowane. Pozwana odwlekała decyzje, które wymagały szybkiego podjęcia, skutkiem czego powódka była często w złej kondycji psychicznej.

Pismem z dnia 23 marca 2015 pozwany rozwiązał z powódką stosunek pracy z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2015 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wskazał likwidację stanowiska pracy z powodu zakończenia realizacji projektu systemowego w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL” Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej, które nastąpić miało w dniu 30 czerwca 2015 roku.

W tym samym czasie, co powódce wypowiedzenia umów o pracę z tych samych przyczyn pozwany wręczył jeszcze 5 pracownikom pracującym przy projekcie systemowym.

W ramach zatrudnienia u pozwanej powódka realizowała 4 następujące po sobie projekty (gdy kończyła jeden, otrzymywała kolejny do realizacji).

Dyrektor pozwanego wyjaśniała pracownikom, iż ich zwolnienia powodowane są przyczynami formalnymi, że nie ma środków, ale istnieje możliwość cofnięcia tych wypowiedzeń.

Nikt nie przedstawił powódce, ani pozostałym pracownikom kryteriów doboru do wypowiedzenia umowy o pracę. Dyrektor pozwanego na spotkaniu 27 marca 2015 r. nie podawała żadnych kryteriów doboru pracowników do wypowiedzenia umowy o pracę.

Na stanowisku inspektorów w tym okresie w Wydziale ds. Pomocy i (...) zatrudnionych było więcej pracowników niż ci, którym pozwany wypowiedział umowy o pracę. W Wydziale ds. Pomocy i (...) realizowane były zadania nie tylko zadania związane z realizacją projektu systemowego, ale również zadanie przypisane pozwanemu, a wynikające z ustawy o pomocy społecznej oraz z kierunków ich działań, jakie prowadzi samorząd województwa (...) w obszarze polityki prorodzinnej. Realizacja projektu była jednym z zadań tego wydziału. W dacie wypowiedzenia umów o pracę powódce w Wydziale ds. Pomocy i (...) łącznie z kierownikami zatrudnionych było 14 osób. W tej grupie był 1 kierownik, 2 głównych specjalistów, 4 specjalistów, 1 podinspektor, 1 starszy specjalista, 4 inspektorów. Część pracowników zatrudnionych na stanowiskach inspektora z tej grupy miała krótszy staż niż powódka.

B. P. w lutym 2015 roku zwracała się do dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy ( (...)) w sprawie możliwości przedłużenia realizacji projektu systemowego do 31 grudnia 2015 roku.

Ponownie pozwany zwrócił się do (...) w Ł. o możliwość przedłużenia projektu w ramach środków przyznanych dotychczas na jego realizację.

(...) poinformował pozwanego o możliwości wydłużenia okresu realizacji projektu do 31 grudnia 2015 roku przy zachowaniu poziomu kosztów zarządzania na niezmiennym poziomie i pod warunkiem spełnienia kryteriów dostępu określonych w Planie Działania.

W ocenie (...) z punktu widzenia wskaźników realizacji projektu systemowego nie było uzasadnionej potrzeby, by przedłużyć projekt po 30 czerwca 2015 roku. W trakcie uzgodnień dotyczących przedłużenia (...) wskazywał na możliwość przedłużenia pod warunkiem, że wniosek będzie zawierał nowe elementy do tego przedsięwzięcia. Ostatecznie wniosek nie został złożony przez pozwanego.

W dniu 19 marca 2015 roku odbyło się spotkanie dyrektora pozwanego z A. K. (1), R. R., A. L. (1), M. A. (1) i z A. L. (3), podczas, którego poinformowano o braku możliwości przedłużenia projektu i rozpisania konkretnych działań.

Nigdy w rozmowach z dyrektorem pozwanego nie padła informacja, iż pozwany rozważa zwolnienie 6 pracowników zajmujących się realizacją projektu w 2015 roku.

W marcu 2015 roku istniała możliwość przedłużenia projektu.

Na rok 2015 zaplanowane były początkowo środki finansowe na 11 etatów z przeznaczeniem na zatrudnienie osób pracujących obecnie przy realizacji projektu systemowego, którego zakończenia miało nastąpić 31 grudnia 2014 roku.

Projekt planu finansowego jednostki na rok 2015 sporządzony i złożony w Urzędzie Marszałkowskim Województwa (...) we wrześniu 2014 roku przez pracodawcę przewidywał w ramach wynagrodzeń dla pracowników środki na 62,25 etatu (63 osoby) w tym dla 11 osób które kończyły realizację projektu (5 osób, które kończyły pracę z dniem 31 grudnia 2014 roku oraz 6 osób, które kończą realizację projektu z dniem 30 czerwca 2015 roku. Pierwszy projekt nie zyskał aprobaty i podczas spotkania w dniu 21 października 2014 roku Skarbnik Województwa poinformował o konieczności modyfikacji projektu między innymi poprzez obniżenie kwoty przeznaczonej na wynagrodzenia o 151 800 zł (6 etatów planowanych od lipca 2014 roku) oraz obniżenie kwoty przeznaczonej na dotację o 850 000 zł. W dniu 22 października 2014 roku został złożony poprawiony projektu planu finansowego jednostki uwzględniający zatrudnienie pracowników w łącznym wymiarze 56.25 etatu (57 osób). Budżet województwa (...) został przyjęty uchwałą nr IV/41/15 Sejmiku Województwa (...) w dniu 27 stycznia 2015 roku, a częścią budżetu jest plan finansowy (...) obejmujący środki na zatrudnienie 57 pracowników.

W dniu 2 października 2014 roku pozwany otrzymał z (...) Urzędu Wojewódzkiego decyzję Ministra Finansów z dnia 24 września 2014 roku o zwiększeniu planu dotacji celowej na 2014 rok przeznaczonej na realizację świadczeń rodzinnych, w tym na zatrudnienie 5 pracowników w Wydziale ds. Koordynacji Świadczeń Rodzinnych. W dniu 14 października 2014 roku został ogłoszony konkurs na zatrudnienie 5 pracowników, natomiast w dniu 27 października 2014 roku poinformował pozwanego o wstępnych kwotach dotacji na rok 2015. O brakujących środkach na rok 2015 pozwany informował zarówno Skarbnika Województwa (...) i Wojewodę (...).

Pod koniec 2014 roku pozwany ogłosił nabór 5 kandydatów do pracy na stanowisko podinspektora w Wydziale Koordynacji Świadczeń Rodzinnych oraz nabór na 1 stanowisko Głównego specjalisty w Wydziale (...). W lutym 2015 roku ogłoszono nabór na stanowisko Starszego specjalisty w Wydziale Organizacyjnym, na stanowisko podinspektora w Wydziale ds. Koordynacji Świadczeń Rodzinnych. W marcu 2015 roku, na stanowisku starszego inspektora w Wydziale Organizacyjnym.

Pod koniec 2014 roku pozwany zatrudnił 2 osoby do Wydziału Koordynacji Świadczeń Rodzinnych – jedna do wydawania decyzji administracyjnych, druga do wymiany informacji z instytucjami Unii Europejskiej, od stycznia 2015 roku zatrudnionych zostało 3 kolejnych pracowników do Wydziału Koordynacji Świadczeń Rodzinnych. Powódka posiadała kwalifikacje do zajmowania stanowisk, na które zostali zatrudnieni pracownicy.

Zatrudnienie pracowników w Wydziale, mogło być finansowane z dotacji rządowej. O zabezpieczeniu środków, informacja podawana jest pod koniec poprzedniego roku .

Nie było takich sytuacji, aby wynagrodzenia pracowników, zatrudnionych w ramach dotacji rządowej, nie były finansowane z tych środków. Tak też sytuacja wyglądała w 2015 roku, w związku z zatrudnieniem pracowników do Wydziału Koordynacji Świadczeń Rodzinnych.

Zatrudnionej od 1 lipca 2015 roku, A. J. (2), na stanowiska starszego inspektora, od 1 sierpnia 2015 roku powierzono stanowisko inspektora – osoby ds. badań i analiz z projektem unijnym oraz formalno- organizacyjnych.

Informacja o zwiększeniu planu dotacji celowych na rok 2015 roku dla Samorządu Województwa (...), przeznaczone na zadania w zakresie świadczeń rodzinnych, realizowanych na podstawie ustawy o świadczeniach rodzinnych pojawiła się w sierpniu 2015 roku.,

U pozwanego nastąpiły zmiany organizacyjne - powstał Wydział (...) i (...), który miał realizować kolejny projekt unijny.

W drugiej połowie 2015 roku, pozwany rozpoczął realizację nowego projektu systemowego, ze środków unijnych nowej perspektywy 2014-2020. Ten projekt był dedykowany tylko i wyłącznie (...) Polityki Społecznej.

Wynagrodzenie powódki było finansowane ze środków europejskich, a dodatki ze środków (...). Powódce nie zaproponowano pracy na zastępstwo po wypowiedzeniu.

W 2014 roku powódka zaczęła mieć problemy ze zdrowiem. Stwierdzono sarkoidozę.

Od 23 lutego 2015 roku powódka podjęła leczenie w poradni zdrowia psychicznego. Powódka przebywała na oddziale leczenia nerwic przez 3 miesiące. Powódka była jeden raz hospitalizowana psychiatrycznie w trybie dziennym na Oddziale orientacji psychoterapeutycznej, gdzie, obok psychoterapii, stosowano, również, farmakologię zaburzeń nastroju. Obecnie jest pod opieką lekarza psychiatry.

Zdarzało się, że Dyrektor zwracała się do powódki podniesionym głosem, nie pozwalała wypowiadać się powódce i ignorowała propozycje powódki. Wobec powódki nie padały sarkastyczne uwagi, nikt powódki nie obrażał, nie ośmieszał. Czynione uwagi miały charakter merytoryczny. Powódka uczestniczyła w imprezach integracyjnych u pozwanej.

Powódka uczestniczyła w wyjazdach zagranicznych m.in. do Hiszpanii i W., do których wytypowała ją dyrektor. W wyjazdach takich uczestniczyli nieliczni pracownicy; było to swoiste wyróżnienie.

U powódki rozpoznano przedłużoną reakcję adaptacyjną, w ramach zaburzeń adaptacyjnych. U powódki doszło do rozstroju zdrowia psychicznego, polegającego na wystąpieniu reakcji depresyjnej, w ramach zaburzeń adaptacyjnych. To spowodowało konieczność ambulatoryjnego leczenia psychiatrycznego od 23 lutego 2015 roku oraz pobytu w Psychiatrycznym Oddziale Dziennym w orientacji psychoterapeutycznej od 13 maja 2015 roku do 5 sierpnia 2015 roku. Z racji powyższego, u powódki rozpoznaje się długotrwały uszczerbek na zdrowiu w wysokości 10%. Powódka była niezdolna do pracy od 13 maja 2015 roku przez 182 dni i pobierała świadczenie rehabilitacyjne przez 3 miesiące do 8 lutego 2016 roku. Dolegliwości zdrowotne nasiliły się od czasu nienajlepszych w ocenie powódki relacji z pracodawcą. Stwierdzone zaburzenia psychiczne (zaburzenia depresyjne, lękowe, snu, ahedonia) reaktywnie, w znacznym stopniu, wpłynęły na funkcjonowanie życiowe, w tym zawodowe powódki. Rodzaj stwierdzonych zaburzeń, świadczy o ich związku z pracą w (...). Zaburzenia adaptacyjne są odpowiedzią na stresujące wydarzenia. Zwykle występują ok. miesiąca i trwają do pół roku, mogą trwać dłużej. Takie zaburzenia mogą też wystąpić u osób, które utraciły pracę lub dowiedziały się o ciężkiej chorobie. Związek zaburzeń z chorobą powódki był jednym z czynników ale nie głównym. Powódka ma osobowość zintegrowaną, brak jest ewidentnych zaburzeń osobowości. Zaburzenia adaptacyjne, zaburzenia nastoju powódki są związane z jej sytuacją życiową, najbardziej z pracą, w tym jej utratą. Powódka była chwalona i uważana za dobrego pracownika, nie była postrzegana jako osoba konfliktowa. Powódka jest w działaniu perfekcjonistyczna i drobiazgowa, stawia sobie wysokie cele, które pragnie realizować. Niepowodzenia stają się dla niej źródłem stresu i frustracji. Niepowodzenia w pracy, niemożność realizacji stawianych sobie celów,

niewątpliwie, miała znaczny wpływ na funkcjonowanie psychiczne powódki i stały się przyczyną jej zaburzeń depresyjnych. Powódka nie uwidacznia skłonności do zachowań agresywnych i nie była wcześniej szczególnie podatna na stres. Źródeł stresu należy doszukiwać się w długotrwałej deprywacji osiągania stawianych sobie celów, z poczuciem bezsilności, odczuwanej presji psychicznej oraz niemożności antycypacji zdarzeń i zachowań innych osób. Przyczyną rozstroju zdrowia u powódki były działania, które odbierała jako mobbingowe. Wskutek tego, u powódki, wystąpiła zaniżona samoocena przydatności zawodowej, a także własna, negatywna samoocena. Obawa, związana z utratą miejsca pracy, również, mogła mieć wpływ na stan psychiczny powódki. Lęk oczekiwania, stan ciągłego napięcia oraz stres, wpływały negatywnie na psychikę, doprowadzając w konsekwencji do rozstroju zdrowia. Nie da się, jednak, ustalić w jakim stopniu, dany czynnik, działa na zdrowie powódki.

Do 2015 roku, u pozwanej, nie było szkoleń na temat mobbingu.

Dokonując oceny materiału dowodowego, Sąd Rejonowy, w pierwszej kolejności, wskazał, iż powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, za uprzednią zgodą pozwanej, cofnęła powództwo, w części, dotyczącej odszkodowania z tytułu mobbingu (rozwiązania umowy o pracę w związku z mobbingiem), wraz z zrzeczeniem się roszczenia w tym zakresie. Zdaniem tego Sądu, cofnięcie pozwu w przedmiotowej części, należy uznać - w myśl art. 203 § 1 i 4 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c. - za dopuszczalne, albowiem nie narusza prawa, zasad współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa, ani nie narusza słusznego interesu pracownika w niniejszej sprawie. Wobec powyższego, Sąd meriti, umorzył postępowanie w zakresie cofniętego roszczenia na podstawie art. 355 § 1 k.p.c.

Jeśli chodzi o pozostałe roszczenia, to powództwo było zdaniem Sądu I instancji zasadne jedynie częściowo, to jest w zakresie roszczenia o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę. Oddaleniu podlegało natomiast powództwo o zasądzenie zadośćuczynienia z tytułu mobbingu.

Oceniając materiał dowodowy Sąd ten nie dał wiary zeznaniom pozwanego w zakresie twierdzeń, iż powódka poza realizacją projektu systemowego, który uległ zakończeniu w czerwcu 2015 roku nie miała zleczonych żadnych innych obowiązków. Okolicznościom tym zaprzeczają chociażby zakresy obowiązków powódki, potwierdzające, iż w okresie realizacji zadań związanych z projektem powódka wykonywała także inne zadania, chociażby związane między innymi z zadaniami publicznymi m.in. tworzyła procedury dotyczące zamówień publicznych, które zlecała jej kierownik A. L. (2). Brała udział w pracach wydziału, w analizie zasobów, przygotowywała listy na dane wydarzenia. Nie zasługiwały także w ocenie Sądu meriti na wiarę zeznania pozwanego w zakresie twierdzeń, iż podczas wręczania pracownikom wypowiedzeń w dniu 27 marca 2015 roku pozwany podawał pracownikom kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Zeznaniom tym zaprzeczają zgodne zeznania powódki, oraz przesłuchanych świadków wskazujące, iż pozwany w żadnym zakresie zwalnianym pracownikom nie przedstawiał kryteriów doboru do wypowiedzeń umów o pracę.

Nadto Sąd ten nie dał wiary zeznaniom powódki jakoby była ofiarą mobbingu. Znamienne jest, iż powódka okoliczność ewentualnego mobbowania uświadomiła sobie po fakcie. W toku zatrudnienia w ogóle nie odbierała zachowań pracodawcy jak mobbingu. Czula co prawda presję zadań, niekiedy stres, ale jest to normalny i często typowy element stosunków pracowniczych, zwłaszcza w jednostkach budżetowych lub samorządowych. Fakt, iż dopiero post factum uznała, iż wobec niej stosowano mobbing może świadczyć o tym, iż nastąpiła próba dopasowania pewnych zachowań do litery prawa.

Przechodząc do merytorycznej oceny roszczenia o zasądzenie od pozwanego odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zdaniem Sądu Rejonowego należy podkreślić, iż kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej podjęcie tej decyzji. Od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczególności. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku podawania podstawy prawnej wypowiedzenia (wyr. SN z 17.11.1998 r., I PKN 447/98, OSNAPiUS 2000/1/13). Pracodawca nie jest także zobowiązany do podania uzasadnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Natomiast przyczyna rozwiązania stosunku pracy – jak przyjmuje

się w orzecznictwie i doktrynie - winna być prawdziwa, konkretna i uzasadniająca podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Pracodawca nie może także przyczyny rozwiązania zastąpić swoją oceną - że przyczyna, mimo jej nie wskazania, jest znana pracownikowi (wyr. SN z 05.05.1999 r., I PKN 670/98, OSNAPiUS 2000/13/510).

Przepis art. 30 § 4 k.p. niewątpliwie należy do przepisów o wypowiedaniu umów o pracę lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, którego zakresem objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę), która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp jest umożliwienie pracownikowi obrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 kp wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny rozwiązania, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że: konkretność wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 kp należy oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (tak w wyroku z 2.9.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS Nr 18/1999, poz. 577); brak konkretyzacji przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 kp nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (por. wyrok z 26.5.2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS Nr 22/2001, poz. 663); jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości (w szczególności u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem czy zrachowaniami łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 KP (tak w wyroku z 21.3.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS Nr 24/2002, poz. 595); celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy, dlatego ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu (por. wyroki z 10.10.2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS Nr 20/2001, poz. 618 oraz z 5.5.2003 r., I PK 446/02, Wokanda Nr 7-8/2004, s. 42);

Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia, ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast sąd dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000, nr 23, poz. 858).

Wymóg istnienia uzasadnionych powodów, stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą, pod względem prawnym, swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy.

Bezdyskusyjną kwestią jest, iż wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania, uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p.

Zarówno w judykaturze jak i w doktrynie prawa pracy, za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, uważa się, zachodzące po stronie pracodawcy, zmiany organizacyjne, implikujące redukcję etatów. W razie odwołania się pracownika od, spowodowanego, tak określoną przyczyną wypowiedzenia, poza kognicją sądu, rozstrzygającego spór, pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, dokonywanego, w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Kontrola sądu ma, zatem, na celu ochronę stosunku pracy, a nie ingerencję w organizacyjne stosunki w zakładzie pracy (por. wyr. SN z 20.10.1976 r., I PRN 94/76, L.). Także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku sygn. IPK 50/06 wskazano, iż sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Do tego stwierdzenia nie może ograniczyć się, jednak, rozpatrywanie zasadności wypowiedzenia. W tym samym kierunku, wypowiedział się Europejski Trybunał Sprawiedliwości przyjmując, że dyrektywa dotycząca grupowego zwolnienia (75/129) nie wywiera wpływu na swobodę pracodawcy, co do utrzymania dotychczasowego stanu zatrudnienia lub rozpoczęcia grupowego zwolnienia. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (wyroki Sądu

Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 Nr 8, poz. 121 i z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 263).

Mając na uwadze powyższe, zdaniem Sądu meriti, - w tym miejscu należy podkreślić, iż Sąd nie był władny do badania celowości przedłużenia projektu systemowego Poddziałania 7.1.3 PO KL „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej”, po dniu 30 czerwca 2015 roku, - w aspekcie zasadności wręzonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę, albowiem decyzja, w tym przedmiocie, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie Sądu. Bezsporną, w ocenie tego Sądu, okolicznością jest fakt, iż zakończenie realizacji tego projektu, nastąpiło w dniu 30 czerwca 2015 roku, wobec nie wystąpienia z wnioskiem o przedłużenie jego realizacji, po tej dacie. Sąd meriti nie był władny ustalać, w toku badania zasadności odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, czy istniały warunki i podstawy do przedłużenia tego projektu po dniu 30 czerwca 2015 roku, i dlaczego pozwany, ostatecznie, nie zdecydował się na dalsze realizowanie tego projektu, mimo stanowiska (...) o takiej możliwości i spełnieniu przesłanek, warunkujących taki wniosek.

Sąd Rejonowy zważył, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie, w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy, zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli, bowiem, likwidacja dotyczy tylko część spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby, zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostateczne pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu, złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności, dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

W tym zakresie, Sąd I instancji podziela, w pełni, pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 (LEX nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 Nr 4, poz. 52) i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13 (LEX nr 1376065), zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy, powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.), także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia, nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym, powszechnie obowiązującym, przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru.

Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy określają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy, również, przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 roku (...)).

Przy czym, nawiązując do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r. (I PK 93/10), zdaniem Sądu meriti, wskazać należy, że „zasadnicza likwidacja konkretnego (jedyne w swoim rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru”.

Sąd Rejonowy zważył, że pozwany w wypowiedzeniu umowy o pracę powódce wskazał likwidację stanowiska w związku z zakończeniem z dniem 30 czerwca 2015 roku realizacji projektu systemowego Poddziałania 7.1.3 PO KL „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej”.

Przeprowadzone postępowanie, zdaniem Sądu meriti, wykazało, iż pozwane (...) Polityki Społecznej w Ł., wypowiadając powódce umowę o pracę naruszyło, przede wszystkim, przepisy, dotyczące wypowiedzania umów o pracę przez podanie przyczyny wypowiedzenia, która nie została skonkretyzowana, poprzez brak podania kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30§4 kp).

Powódka zatrudniona była w Wydziale ds. Pomocy i (...) Polityki Społecznej – jednostce organizacyjnej Województwa (...) od 15 lutego 2008 roku początkowo na stanowisku starszego inspektora. Od 15 lutego 2008 roku powódka, w ramach zajmowanego stanowiska, pełniła obowiązki Koordynatora projektu. Z dniem 1 sierpnia 2008 roku powódka otrzymała awans na Głównego Specjalistę w Wydziale ds. Pomocy i (...). Od 3 kwietnia 2009 roku powódka, w ramach zajmowanego stanowiska, pełniła obowiązki Koordynatora projektu. Z dniem 1 stycznia 2012 roku, na czas usprawiedliwionej nieobecności osoby ds. organizacyjnych, powódce powierzono wykonywanie części obowiązków, wynikających z zakresu obowiązków zastępowanego pracownika, w ramach realizacji projektu „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” – Poddziałanie 7.1.3 (...). Natomiast z dniem 1 marca 2013 roku na czas usprawiedliwionej nieobecności osoby ds. formalno- prawnych, powódce powierzono wykonywanie części obowiązków, wynikających z zakresu obowiązków zastępowanego pracownika, w ramach realizacji projektu „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” – Poddziałanie 7.1.3 (...). Od lipca 2013 roku, powódka zajmowała się projektem (...) dla obywateli”. Jak widać, zdaniem tego Sądu, powódce powierzano różne zadania, w miarę potrzeb pozwanego, co oznacza, że była dość wszechstronnym pracownikiem, który mógł zająć się różnymi zakresami działań pozwanego. Realizacja projektu systemowego była tylko jednym z zadań pozwanego. Powierzenie powódce zadań, w ramach tego projektu, nie zmieniło tego, iż powódka, nadal, pozostała etatowym pracownikiem, wykonującym swoje zadania na stanowisku głównego specjalisty. Powyższe wskazuje, iż realizacja projektu systemowego, była jedynie jednym z, powierzonych powódce, zadań, nie jedynym. Zakończenie realizacji tego projektu z dniem 30 czerwca 2015 roku, w ocenie tego Sądu, nie przesądzało o tym, iż likwidacja stanowisk pracy w Wydziale ds. Pomocy i (...) pracowników, którzy w dacie wypowiedzeń umów o pracę pozostawali nadal zaangażowani w realizację musiała przesądzać o wypowiedzeniu umów o pracę tym osobom, albowiem pracownicy ci, w tym powódka realizowali także inne zadania przypisane do właściwości Wydziału ds. Pomocy i (...), a zatem z uwagi, iż nadal w Wydziale ds. Pomocy i (...) zatrudnieni byli pracownicy na stanowiskach podobnych do stanowiska powódki, to pozwany winien – likwidując stanowiska pracy – zastosować kryteria doboru pracowników do wypowiedzenia umowy o pracę. Regulamin organizacyjny pozwanego szczegółowo określa, jakie zadania, należą do kompetencji tego wydziału, jako komórki organizacyjnej. Z obowiązującego, w spornym okresie, regulaminu organizacyjnego, wynika, iż zadanie, związane z realizacją projektu systemowego, było jednym z wielu realizowanych przez Wydział ds. Pomocy i (...).

Sąd I instancji ocenił, że pozwany zatem wypowiadając umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy musiał dokonać wyboru jednego z pracowników zajmujących analogiczne stanowiska. Brak tych przesłanek, w

oświadczeniu o wypowiedzeniu umów o pracę, wskazujący, jako przyczyny wypowiedzenia, zmiany organizacyjne w zakresie nawiązania do kryteriów doboru do wypowiedzenia umowy o pracę, nie został, także, przez pozwanego, konwalidowany, chociażby, poprzez ustne podanie powódce przesłanek, które zdecydowały o wyborze jej osoby do wypowiedzenia umów o pracę. W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wskazała, iż zarzuty dotyczące zaniechania przez pracodawcę doboru pracowników do zwolnienia są nieuzasadnione, albowiem jedynym kryterium, które może być zastosowane w doborze pracowników do rozwiązania umowy o pracę jest kryterium zakończenia zadania określonego w par. 4 pkt 9 regulaminu Organizacyjnego wykonywanego w ramach Wydziału. Ds. pomocy i integracji społecznej. Kryterium to zostało wskazane w wypowiedzeniu, stanowiąc, jednocześnie, wyłączną przyczynę likwidacji wszystkich stanowisk pracy, zajmowanych przez pracowników, realizujących projekt systemowy w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej”. Z poglądem tym, zdaniem tego Sądu, nie można się zgodzić, a to z przyczyn, iż jak już podniesiono realizacja zadań związanych z projektem była tylko jednym z zadań (dominującym) wykonywanych przez pracowników. Podkreślić należy, iż, przy realizacji projektu systemowego, uczestniczyło 11 pracowników, 5 pracowników od dnia 1 stycznia 2015 roku, przesuniętych zostało do innych zadań, w tym 4 do innych wydziałów. Jeżeli założyć tak jak przyjmuje strona pozwana, iż zakończenie realizacji zadań z programu systemowego, wiązało się z likwidacją stanowisk pracy, to należy przyjąć, iż w okresie od grudnia do czerwca 2015 roku, nastąpiła likwidacja 11 stanowisk – co także, przy wypowiedzeniu umów o pracę, pozostałym 6 pracownikom, w tym powódce, wymagało dokonania przydatności tych osób i zastosowania kryteriów do wypowiedzenia umowy o pracę. Nie można także, zdaniem tego Sądu, zgodzić się z pozwanym, iż w ramach jednostki brak jest stanowisk pracy porównywalnych ze stanowiskiem powódki i było to jedyne stanowisko tego rodzaju w jednostce. Powyższe dotyczyć miało, także, wszystkich pracowników zatrudnionych w ramach projektu, którzy zajmowali stanowiska specjalnie do jego realizacji nieistniejące w innych wydziałach. Porównanie tych stanowisk z innymi, nie jest, w ocenie pracodawcy, możliwe, a porównywanie stanowisk, w projekcie, między sobą - bezcelowe, gdyż wszyscy pracownicy, realizujący projekt, otrzymali wypowiedzenie umowy o pracę. Nawet, gdyby przyjąć, iż powódka zajmowała, tylko jedyne w swoim rodzaju stanowisko, to zdaniem Sądu Rejonowego, należy podkreślić, iż de facto wykonywała wiele zadań, przypisanych do różnych stanowisk (w tym w zastępstwie), a zatem pozwany powinien dokonać porównania kwalifikacji, stażu pracy powódki i innych osób.

Powyższa sytuacja, w ocenie Sądu I instancji, uniemożliwiała powódce analizę zasadności dokonanego przez pracodawcę wyboru i zmusiła powódkę do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Dobór pracowników, przewidzianych do zwolnienia powinien opierać się na jasnych, obiektywnych i, z góry znanych kryteriach, które powinny zostać przedstawione pracownikowi, któremu wypowiedziana jest umowa o pracę. Pozwany, nie dopełniając powyższego, dopuścił się naruszenia art. 30§4 kp, co czyni zasadnym roszczenia zgłoszone przez powódkę, w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę łączącej strony.

Ustalenie powyższe, zgodnie z dyspozycją art. 45 § 1 kp, prowadzi do orzeczenia przez Sąd Rejonowy, zgodnie z żądaniem powódki o zasądzeniu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Orzekając o roszczeniu przysługującym powódce Sąd ten uwzględnił, iż zgodnie z art. 45 § 1 kp zasadą jest wybór roszczenia przez pracownika, który może domagać się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach (uznania wypowiedzenia umowy o pracę), bądź też odszkodowania. Powódka sprecyzowała ostatecznie swoje roszczenie wnosząc o zasądzenie odszkodowania.

Stosownie do brzmienia art. 47<sup>1</sup> kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niżej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Należy zdaniem tego Sądu podkreślić, iż zgodnie z art. 36§ 1 kp okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Z uwagi, iż okres zatrudnienia powódki u strony pozwanej, wynosił ponad 3 lata zgodnie z art. 36 §1 pkt 3 kp okres wypowiedzenia umowy o pracę winien wynosić 3 miesiące, dlatego też Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę przysługującego powódce.

Mając na uwadze, Sąd ten orzekł, jak w punkcie 1 wyroku.

Oddaleniu, w ocenie Sądu I instancji, podlegało, natomiast, powództwo o zasądzenie zadośćuczynienia z tytułu mobbingu. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, spoczywający na pracodawcy, został przez ustawodawcę sformułowany w treści art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. Zgodnie z 94<sup>3</sup> § 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 pracowników. Mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą, polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osób, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne „wyniszczenie” pracownika. Szczególnie ważny jest w tym przypadku aspekt zdrowotny całego zagadnienia, co odróżnia zjawisko mobbingu od zwyczajnego konfliktu. Pod wpływem mobbingu, osoby poszkodowane zostają zepchnięte w beznadziejność, bezradność oraz tracą możliwość obrony (por. W. Cieślak, J. Stelina „Mobbing - próba definicji i wybrane zagadnienia prawne”, Palestra 2003/9-10/72, A.Szałkowski „Problem Mobbingu w stosunkach pracy”, PiZS 2002/9/2, H.Szewczyk „Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy”, PiZS 2002/6/2).

Do najczęstszych działań, mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogróżki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac, naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań, przerastających możliwości i kompetencje pracownika, w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika. Przy czym działania te mają być uporczywe i długotrwałe.

Sąd Najwyższy przyjął, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany, i uwzględniać winna okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest, zatem, możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu, niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z przepisu regulującego to zjawisko, wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia, wskazanych w tych przepisach, skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 roku w sprawie I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58).

W wyroku z dnia 14 listopada 2008 roku w sprawie II PK 88/08 (OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114), Sąd Najwyższy wskazał, że: "1. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu doprowadzenie i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. 2. Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej, będąca następstwem działań, polegających na negatywnych zachowaniach, objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie), uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeżeli, natomiast, jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu".

Wskazać, zdaniem tego Sądu, należy również, iż zachowanie, stanowiące praktyki mobbingowe wobec pracownika może, ale nie musi być sprzeczne z jakimikolwiek normami prawnymi. Działanie to jednak musi być, przynajmniej w pewnym sensie, nagannym, a także, niemającym usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 października 2007 roku w sprawie II PK 31/07 (OSNP 2008, nr 11-12, poz. 312), Sąd Najwyższy wskazał, iż nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji zjawiska, jakim jest mobbing wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, lecz także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych

skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Jak przyjął Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, jeżeli działania pracodawcy, skierowane przeciwko prawom pracowniczym, miały charakter powtarzalny, a część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę pracownika z zamiarem bezpośrednim, kierunkowym, to jednak, bez wykazania określonego w ustawie celu tego działania, brak jest podstaw do kwalifikowania go jako mobbingu.

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 roku w sprawie II PK 112/06; OSNP 2008/1-2/12).

Pracodawca, dla uwolnienia się od odpowiedzialności, powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją, lub że nie stanowią one mobbingu, względnie, że wynikają one z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika. Oznacza to, iż to na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy, odnośnie do wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na jego zarzutach. Dopiero wykazanie, przez niego, pewnych okoliczności, pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 roku w sprawie II PK 33/05; (...)).

Obowiązkiem pracodawcy, wynikającym z przepisów Kodeksu pracy, jest przeciwdziałanie mobbingowi. Dla realizacji tego obowiązku, pracodawca może używać środków organizacyjnych i perswazyjnych. W razie ich nieskuteczności, pracodawca może stosować sankcje wynikające z przepisów prawa pracy. W orzecznictwie ugruntowany już jest pogląd, iż przeciwdziałanie mobbingowi jest obowiązkiem starannego działania, a odpowiedzialność ponoszona jest na zasadzie ryzyka. Zatem, okolicznością egzoneracyjną, będzie wykazanie, iż podjęte zostały realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, które w obiektywnej ocenie winny dać potencjalną skuteczność (por. wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2011 roku w sprawie I PK 35/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 238). W uzasadnieniu powołanego orzeczenia doprecyzowane zostało, iż przeciwdziałanie mobbingowi ze strony pracodawcy, polegać może na szkoleniach pracowniczych – informowaniu o niebezpieczeństwie i konsekwencjach tego zjawiska (K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX 2016).

Należy, zdaniem Sądu meriti, pokreślić, iż nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet, jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika, świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może być zakwalifikowane jako mobbing. Z legalnej definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale, także, jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracownika (rozstrój zdrowia). Gdyby, nawet, działania pracodawcy skierowane przeciwko prawom pracowniczym, miały charakter powtarzalny, to jednak, bez wykazania, określonego w ustawie, celu tego działania, nie ma podstaw do jego kwalifikowania jako mobbingu.

Na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić, od pracodawcy, odpowiedniej sumy, tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia, jest doznanie rozstroju zdrowia, kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest, w tym przypadku, wystarczające wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 29 listopada 2000 r., I ACa 882/00, (...)). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. Dlatego, roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie krzywdzie na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., aktualizuje się wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodniony skutek, w postaci rozstroju zdrowia.

Przekładając powyższe przepisy na grunt niniejszej sprawy, zdaniem tego Sądu stwierdzić należy, iż powódka nie wykazała, aby w stosunku do niej stosowany był mobbing. Nawet w subiektywnej ocenie powódki całej sytuacji trudno dopatrzeć się cech mobbingu.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego w ocenie Sądu meriti wynika, że sytuacja powódki u pozwanej stała się dla niej niekomfortowa przede wszystkim w subiektywnym odbiorze przez powódkę, jednakże nie w stopniu uzasadniającym przyjęcie, iż doszło do działań mobbingowych. Powódka przez cały okres zatrudnienia nie zgłaszała żadnych nieprawidłowości pracodawcy. Co więcej, w okresie zatrudnienia nawet nie odbierała tych sytuacji jako działań mobbingowych.

Sąd Rejonowy nie umniejsza subiektywnych odczuć powódki, jakich doznała w miejscu pracy. Należy jednak podkreślić, że zeznania świadków nie wskazują na to, aby powódka była ofiarą mobbingu. Po pierwsze zauważyć należy, iż to powódce zaproponowano objęcie kierownictwa wydziału w przypadku jego utworzenia. To powódka była pracownikiem, który został wytypowany do reprezentowania pozwanego w wyjeździe zagranicznym. Także generalnie praca powódki była pozytywnie oceniana przez przełożonych. To, że bywało, iż dyrektor miała uwagi merytoryczne co do pracy powódki (np. poprawiała przygotowane przez nią pisma, nie zawsze akceptowała pomysły powódki) nie stanowi działań mobbingowych. Normalne jest, iż w relacji pracownik-pracodawca, przełożony zwraca uwagę pracownikowi, gdy ten nie do końca poprawnie wykonuje swoje obowiązki. To w interesie pracodawcy jest bowiem, aby zakład funkcjonował prawidłowo, a, jedną ze składowych tego stanu, jest sposób wykonywania pracy przez pracowników. Sposób i zakres, zwracanych powódce uwag, nie wykracza poza normalne relacje pracownicze. Także używanie stanowczego tonu, nie jest niczym dziwnym. Polecenia, bowiem, właściwie z definicji, zakładają stanowczość (co innego prośby).

Nawet z kalendarzy, które powódka złożyła dopiero na ostatniej rozprawie, zdaniem tego Sądu, nie wynikają działania mobbingowe. Mało tego zapiski, które poczyniła w kalendarzach, wręcz przeczą twierdzeniom samej powódki. Powódka, bowiem, lansowała tezę, iż od pewnego czasu nie miała kontaktu z dyrektorem, gdyż dyrektor nie chciała z nią rozmawiać, a jedynie wymiana informacji, odbywała się na piśmie. Z kalendarzy wynika wniosek wręcz przeciwny. Powódka szczegółowo opisywała spotkania z dyrektorem oraz ich przebieg. To, że oczekiwania powódki były inne od spodziewanych, nie jest równoznaczne z mobbingiem. Nie może umknąć też fakt, iż powódka, jako jedna z nielicznych pracowników pozwanego, była wytypowana przez dyrektora, właśnie, do udziału w zagranicznych wyjazdach, związanych z działalnością prowadzoną przez pozwanego. Jeden wyjazd miał miejsce w okresie, kiedy to, według aktualnej oceny powódki, miały rozpocząć się działania mobbingowe, był to wyjazd do W.. Drugi miał miejsce później i dotyczył M.. Trudno przyjąć, iż pracodawca wysłała na tego typu wyjazdy (które są de facto wyróżnieniem) pracownika, w stosunku do którego prowadzi uporczywe działania, mające wyeliminować go z zespołu i mające podważyć jego samoocenę. Zdecydowanie trudno dopatrzeć się, aby skutkiem wyjazdu zagranicznego mogło być obniżenie samooceny pracownika. M. musi być zjawiskiem obiektywnym, nie może wynikać z subiektywnej oceny pracownika. W opisywanej sytuacji nie sposób obiektywnie przyjąć, iż takie działania pracodawcy nosił znamiona mobbingu.

Znamienne, zdaniem Sądu meriti, jest nadto, iż leczenie psychiatryczne powódka podjęła dopiero u schyłku zatrudnienia u pozwanej. Przy czym, nastąpiło to krótko po tym, jak powódce rozpoznano schorzenia natury fizycznej.

Poza tym z definicji zjawiska, jakim jest mobbing, wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, lecz także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika). W sytuacji zaś, gdy powódka, w trakcie pozostawania w stosunku pracy, nie odbierała sytuacji w pracy jako mobbingu, a tylko nastąpiła wtórna racjonalizacja zjawiska, trudno dać wiarę powódce, iż była ofiarą o mobbingu. Powódka nie wykazała, aby subiektywny (co należy podkreślić) odbiór stosunku dyrektora do powódki miał na celu poniżenie czy ośmieszenie powódki. Sąd ten nie dopatruje się niczego poniżającego ani ośmieszającego, w wytypowaniu powódki do wyjazdu zagranicznego, zaproponowaniu awansu, czy nawet wydawaniu stanowczym tonem głosu poleceń.

Z judykatury wynika wprost, iż nie stanowią mobbingu w sensie prawnym konflikty z przełożonym i niektórymi kolegami (wyr. SA w Warszawie z 17.5.2007 r., III APa 50/07), towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi zakładu pracy (zob. wyr. SN z 20.3.2007 r., II PK 221/06, OSNP 2008, Nr 9–10, poz. 122), wykonywanie czynności kontrolnych wobec pracownika, które co prawda może naturalnie łączyć się dlań ze stresem, co nie oznacza jednak od razu szykanowania go (por. wyr. SN z 26.1.2005 r., II PK 198/04, L.),

egzekwowanie wykonywania zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy nie jest mobbingiem, o ile jest działaniem w granicach prawa i nie narusza godności pracowników (zob. wyr. SN z 8.12.2005 r., I PKN 103/05, niepubl.).

Biorąc pod uwagę powyższe należało w ocenie Sądu Rejonowego zważyć, że być może dla powódki dolegliwa była relacja pomiędzy nią a dyrektor. Powódka jednakże tylko w swoim odczuciu była gorzej traktowana. Obiektywnie zachowania takie nie stanowiły przekroczenia powszechnie obowiązujących norm.

Sąd ten zważył, że wskazane twierdzenia pozwu w istocie pozostały tylko twierdzeniami powódki, nie popartymi żadnymi dowodami.

Materiał dowody zebrany w sprawie, w szczególności żaden ze zgłoszonych i przesłuchanych w postępowaniu świadek nie potwierdził, aby dyrektor z zamiarem bezpośrednim poniżała, obrażała czy ośmieszała powódkę.

Jeszcze raz zdaniem tego Sądu podkreślić należy, iż właściwie powódka była traktowana wręcz lepiej niż pozostali pracownicy, a w każdym razie wyróżniana (propozycja objęcia stanowiska kierowniczego, oddelegowanie do wyjazdu zagranicznego). Do tego powódka nie zgłaszała nieprawidłowości w relacjach z dyrekcją.

W niniejszym postępowaniu, powódka nie wykazała również, aby były wobec niej w miejscu zatrudnienia podejmowane działania mogące wskazywać na chęć odizolowania jej od innych współpracowników.

Sąd Rejonowy, nie neguje ani faktu leczenia psychiatrycznego powódki, ani zażywania leków oraz przebywania na zwolnieniu lekarskim, jednak z uwagi na to, że nie zostały udowodnione przesłanki mobbingu, Sąd pominął wnioski płynące z opinii biegłego lekarza psychiatry i psychologa, jakoby stan zdrowia powódki był wynikiem relacji w pracy. Zauważyć zdaniem tego Sądu należy, iż po pierwsze biegli oparli się głównie na twierdzeniach samej powódki, a te jak wiadomo są zawsze subiektywne i stanowią li tylko ocenę pracownika, która to ocena może być zaburzona. Nadto nie znajdują potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym. Przy czym opinia biegłych sądowych, jak każdy inny dowód, podlega ocenie Sądu zarówno co do jej zupełności, zgodności z wymaganiami formalnymi, jak i co do jej mocy przekonywającej (tak SN w wyroku z dnia 17.05.1974r. I CR 100/74). Znamienne jest, iż podczas wywiadu lekarskiego w lutym 2015r. powódka podaje, że jest osobą silną, która chce o wszystkim decydować i nie potrafi pogodzić się z tym, że nie ma wpływu na zakończenie projektu oraz los innych osób zaangażowanych w projekt. Świadczy to o typie konstrukcji psychicznej powódki, który także był zauważalny przez osoby postronne. Choćby z zeznań pozwanej wynika, iż powódka zawsze chciała mieć ostatnie słowo. Być może miała w związku z tym trudności w zaakceptowaniu, iż to nie ona jest decydem, co z kolei wpływało na odbiór całej sytuacji. Poza tym zauważyć należy, iż prywatna opinia złożona przez stronę pozwaną podważa te wnioski płynące z opinii biegłych. Niezależnie jednak o tego podkreślić należy, iż stwierdzenie związku rozstroju zdrowia z sytuacją w pracy w kontekście działań mobbingowych aktualizuje się tylko wtedy, gdy takie działania w ogóle miały miejsce. W niniejszej sprawie nie zostało ostatecznie udowodnione, aby powódka była ofiarą mobbingu, o czym definitywnie przekonały Sąd Rejonowy zapiski w kalendarzach złożone przez powódkę na ostatniej rozprawie, które to zapiski – o czym była już wyżej mowa – stoją w sprzeczności z twierdzeniami samej powódki.

Podkreślić zdaniem Sądu I instancji raz jeszcze należy w tym miejscu, iż nie każde działanie czy zachowanie pracodawcy, które – mówiąc eufemistycznie – nie zadowala pracownika, jest od razu działaniem w niego wymierzonym noszącym znamiona mobbingu. Na przykład poprawianie pism, które zawierają błędy trudno uznać za mobbing. Osoba, która sygnuje takie pismo nie może pozwolić sobie na to, aby pismo było bądź to nieprawidłowe merytorycznie, czy też formalnie. Treść pisma świadczy bowiem o osobie, która je pisze i podpisuje, a interpunkcja ma znaczenie, niekiedy nawet kluczowe dla zrozumienia treści. Zauważyć należy, iż jak wynika z opinii biegłych powódka jest w działaniu perfekcjonistyczna i drobiazgową, stawia sobie wysokie cele, które pragnie realizować. Zatem rozbieżność oczekiwań co do sposobu realizacji zadań pomiędzy powódką a dyrektor mogła rodzić frustracje u powódki. Zwłaszcza, że jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego (w szczególności zeznań pozwanej) powódka zawsze chciała mieć ostatnie słowo, co w sytuacji, gdy nie była osobą zarządzającą jednostką jest raczej trudne jeśli nie niemożliwe. Z opinii wynika nadto, iż niepowodzenia stają się dla powódki źródłem stresu i frustracji. Niepowodzenia w pracy, niemożność realizacji stawianych sobie celów niewątpliwie miała znaczny wpływ na

funkcjonowanie psychiczne powódki i stały się przyczyną jej zaburzeń depresyjnych. Źródeł stresu można doszukiwać się np. w poczuciu bezsilności, odczuwanej presji psychicznej oraz niemożności antycypacji zdarzeń i zachowań innych osób. Przy czym podkreślić należy, iż na stan zdrowia powódki mogła mieć wpływ także obawa związana z utratą miejsca pracy. Lęk, oczekiwania, stan ciągłego napięcia oraz stres wpływały negatywnie na psychikę doprowadzając w konsekwencji do rozstroju zdrowia. Nie da się jednak ustalić w jakim stopniu dany czynnik działa na zdrowie powódki.

Zobiektywizowana ocena szeregu sytuacji, w których to powódka upatruje przejawów mobbingu, daleko odbiega od oceny powódki i jej reakcji psychicznej. W okresie pracy u pozwanego podjęła leczenie psychiatryczne. Tym niemniej, okoliczność ta nie świadczy automatycznie o mobbingu, czy też działaniach pracodawcy sprzecznych z prawem. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku dostosowywać dyscypliny pracy do indywidualnej wrażliwości pracownika, bo oznaczałoby to kres stosunków zatrudnienia.

Sąd ten nie znalazł przesłanek do uznania, iż powódka była ofiarą mobbingu. Podkreślenia jeszcze raz wymaga to, iż nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r. sygn. II PK 166/14,

Legalis Numer 1260043). Samo subiektywne przeświadczenie pracownika, że określone zachowanie polegające na nękanii, zastraszaniu i wywołaniu zaniżonej oceny przydatności zawodowej, ośmieszenie go, nie jest wystarczającą przesłanką dla przypisaniu pracodawcy zachowań mobbingowych.

Mając powyższe na uwadze, stosując obiektywną miarę, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala przyjąć, iż w stosunku do powódki stosowano mobbing.

Należy bowiem ponownie podkreślić, iż dla jego stwierdzenia niezbędne jest łączne wystąpienie jego przesłanek: długotrwałego lub uporczywego nękania lub zastraszania, działanie kierunkowe (celowe) – tj. umyślność działań mobbera, skutki (rozstrój zdrowia, wyeliminowanie z zespołu pracowników), a powyższe okoliczności – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008/1-2/12). Koniecznym, choć pośrednim elementem mobbingu, jest świadomość nieuchronności powtarzających się zachowań, przekraczających obiektywną miarę, co mieści się w znamieniu uporczywości, czego również nie można stwierdzić w rozpatrywanej sprawie.

Powódka nie udowodniła, by działania te spełniały łącznie wszystkie przesłanki mobbingu z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., a więc polegały na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu oraz że podejmowane były w celu wywołania u powódki zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia oraz wyizolowania jej z grupy.

Na marginesie Sąd ten zauważa, iż powódka nie złożyła oświadczenia woli z zachowaniem wymogów określonych w art. 94<sup>3</sup> § 5 k.p. Stosunek pracy rozwiązał pracodawca. Nadto okoliczności, które miały miejsce po rozwiązaniu umowy o pracę (tj. przekazanie pozwu do Wydziału Organizacyjnego, odpowiedzialnego za przygotowanie odpowiedzi na pozew) nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd meriti nie uwzględnił wniosku pozwanego o przeprowadzenie dowodu z opinii Instytutu Medycyny Pracy, gdyż zebrany w sprawie materiał dowodowy był wystarczający do merytorycznego rozstrzygnięcia, a dowód taki spowodowałby tylko przedłużenie postępowania i zwiększył w sposób nieuzasadniony jego koszty. Sąd ten także nie uwzględnił wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków, gdyż został on zgłoszony ze znacznym naruszeniem prekluzji dowodowej.

Mając powyższe na uwadze, wobec niewykazania przesłanek mobbingu powództwo o zasądzenie zadośćuczynienia z tego tytułu podlegało oddaleniu.

Powódka wygrała sprawę w 36% (łącznie żądała 39.420 zł a zostało zasądzone 14.420 zł). Orzekając o kosztach procesu Sąd Rejonowy zastosował zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów wyrażoną w art.100 kpc i adekwatnie do niej obciążył strony kosztami procesu. Na koszty procesu złożyły się wydatki sądowe w postaci wynagrodzenia biegłych sądowych w łącznej kwocie 3.333,14 zł. Kwotą stanowiącą 36% z tych wydatków (1200 zł) Sąd obciążył pozwanego.

Nadto Sąd ten obciążył pozwanego opłatą sądową od roszczenia zasądzonego na rzecz powódki na podstawie art. 113 ust 1 w związku z art.13 ustawy z 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm). Sąd bowiem w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciążył pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z 28.7.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustaw ( tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku sygn.akt. I PZP 1/07 opubl.M.P.Pr. (...)).Na koszty te złożyła się opłata od zasądzonego odszkodowania w wysokości 710 zł (39.420 zł x 5 % = 1.971 zł x 36%).

Na koszty zastępstwa procesowego stron, składało się wynagrodzenie pełnomocnika, obliczone zgodnie z §6 pkt 5 w związku z §12 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nie opłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U Nr 163 poz 1348 z późn.zm) w związku z §21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015. poz1800).

Koszty, należne powódce, od pozwanego z tytułu zastępstwa procesowego, wyniosły 712,80 zł (36% z 1.980zł), a koszty należne pozwanemu od powódki: 1.267,20 zł (64% z 1.980zł). Po dokonaniu wzajemnej kompensacji powódka zobowiązana jest zapłacić na rzecz pozwanego 554,40 zł (1.267,20 zł – 712,80 zł).

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności znajduje podstawę prawną w art. 477 <sup>2</sup>§ 1 kpc. Zgodnie z brzmieniem powołanego przepisu Sąd ten zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu, nadaje wyrokowi, przy jego wydaniu, rygor natychmiastowej wykonalności, w części, nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosły obie strony postępowania.

Powódka zaskarżyła powyższe orzeczenie w zakresie pkt 3 wyroku, tj. w zakresie oddalenia powództwa o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na rozstrzygnięcie, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

1) dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części, w tym:

a) opinii psychiatry G. P., jako opartej głównie na twierdzeniach samej powódki, które nie znajdują potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, podczas gdy z treści opinii oraz ustnej opinii uzupełniającej wynika, iż biegły oparł swoją opinię na analizie dokumentacji medycznej oraz badaniu psychiatrycznym, a twierdzenia powódki potwierdzili również świadkowie: A. K. (1), B. P., M. A. (1), A. P.;

b) opinii psychiatry K. W., jako opartej głównie na twierdzeniach samej powódki, które nie znajdują potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, podczas gdy z treści opinii, pisemnej i ustnej opinii uzupełniającej wynika, iż biegła oparła swoją opinię na wszechstronnej analizie dokumentacji medycznej, aktach sprawy, testach oraz badaniu psychiatrycznym, a twierdzenia powódki potwierdzili również świadkowie: A. K. (1), B. P., M. A. (1), A. P.;

c) opinii psychologa T. K., jako opartej głównie na twierdzeniach samej powódki, które nie znajdują potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, podczas gdy z treści opinii, pisemnej i ustnej opinii uzupełniającej wynika, iż biegły oparł swoją opinię o dostępną w aktach sprawy dokumentację medyczną zeznania świadków, badanie psychologiczne testowe (testy tzw. „organiczne” B., B., testy osobowości (...), (...), (...), (...)), obserwację zachowania powódki, rozmowę kierowaną oraz wywiad, a twierdzenia powódki potwierdzili również świadkowie: A. K. (1), B. P., M. A. (1), A. P.;

d) zeznań A. K. (1), B. P., M. A. (1), A. P., z których wynika, że wobec powódki stosowane były przez dyrektora A. M. zachowania o charakterze mobbingowym;

2) brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, oceny zebranego materiału dowodowego w sposób wybiórczy, co wpłynęło na sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wprowadzenie faktu, że:

a) żaden ze zgłoszonych i przesłuchanych w postępowaniu świadków nie potwierdził, aby dyrektorka z zamiarem bezpośrednim poniżała, obrażała, czy ośmieszała powódkę, podczas gdy z zeznań świadków A. K. (1) i B. P., wynika, iż Pani Dyrektor krzyczała na powódkę, czyniła sarkastyczne uwagi pod adresem powódki;

b) uwagi merytoryczne co do pracy powódki (np. poprawianie pism, brak akceptacji pomysłów powódki), nie stanowiły działań mobbingowych, a sposób i zakres zwracanych powódkę uwag nie wykracza poza normalne relacje pracownicze, podczas gdy z zeznań powódki oraz świadków: B. P., A. K. (1), M. A. (1), A. P. wynika, iż sposób oraz charakter uwag nie dotyczył merytorycznego zakresu wykonywanej przez powódkę pracy, ale miał charakter uporczywego i długotrwałego nękania w celu wywołania zaniżonej oceny przydatności zawodowej;

c) powódka traktowana była lepiej niż pozostali pracownicy, a w każdym razie wyróżniania (proponując objęcie stanowiska kierowniczego, oddelegowanie do wyjazdu zagranicznego oraz, że powódka nie zgłaszała nieprawidłowości w relacjach z dyrekcją, podczas gdy z zeznań powódki, świadków: M. A. (1), A. P., B. P. oraz A. K. (1), zapisów prywatnych powódki w kalendarzach, wynika, iż Dyrektor chciała powierzyć jej stanowisko innej osobie, pozostawiając jednocześnie zakres wykonywanych obowiązków na dotychczasowym poziomie, następnie pod pozornością powierzenia stanowiska kierowniczego, do którego nigdy nie doszło nałożyła nowe obowiązki, a oddelegowanie do wyjazdu zagranicznego było wynikiem konieczności przygotowania i przedstawienia podczas wizyty studyjnej prezentacji w języku angielskim, dotyczącej działań z zakresu ekonomii społecznej oraz koordynacji prezentacji partnerów polskich, co do których kompetencje i wiedzę w (...) posiadała jedynie powódka;

d) zapiski poczynione przez powódkę w kalendarzach przeczą twierdzeniom powódki w zakresie stosowania mobbingu, podczas gdy zapisy potwierdzają w pełni zeznania powódki i są zbieżne z zeznaniami świadków: M. J., A. P., M. A. (1), A. K. (1) i B. P.;

e) niepowodzenia w pracy, niemożność realizacji stawianych sobie celów niewątpliwie miała znaczny wpływ na funkcjonowanie psychiczne powódki i stała się przyczyną jej zaburzeń depresyjnych, a na stan zdrowia powódki mogła mieć wpływ także obawa związana z utratą miejsca pracy, podczas gdy:

- z opinii biegłego G. P. z dnia 03.10.2016 r. wynika, iż „specyficzny obraz kliniczny i zapisy w dokumentacji medycznej przemawiają że przyczyną rozstroju zdrowia u A. L. (1) były działania lub zachowania skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, a z pisemnej opinii uzupełniającej z dnia 15.09.2017 r. (pkt.9) wynika, iż zaburzenia psychiczne u powódki są charakterystyczne dla przewlekłego nękania (...), a nie dla osób, które utraciły pracę lub obawiają się utraty pracy”;

- z opinii biegłego T. K. z dn. 25.04.2017 r. wynika, iż „w innym miejscu pracy i w innych okolicznościach powódka z jej uwarunkowaniami osobowościowymi będzie sobie mogła dobrze radzić i nie musi dojść do wystąpienia zaburzeń psychicznych, z powodu których aktualnie się leczy”, a z ustnej opinii uzupełniającej z dnia 22.03.2018 r. wynika iż u powódki nie znalazł takich czynników charakterologicznych, które dawałyby podstawy do wniosku, że jest

ona szczególnie podatna na stres, czy ma szczególnie zaniżony poziom odporności, czy nieprawidłowości w sferze emocjonalno-socjalnej oraz, że gdyby groźbę utraty pracy uznał za czynnik istotny, znalazłoby się to w opinii;

- z opinii biegłej K. W. z dnia 08.12.2017 r. wynika, iż na stan zdrowia ofiary uporczywego nękania zawsze ma wpływ jej osobowość, jednakże z diagnozy psychologicznej wynika, że nie była ona [powódka] osobą szczególnie podatną na stres (...) „Dominującym czynnikiem mającym wpływ na rozstrój zdrowia powódki były jednakże działania polegające na uporczywym nękanii w miejscu pracy”, a z opinii ustnej uzupełniającej z dnia 22.03.2018 r., wynika, iż „utrata pracy jest w literaturze mobbingu traktowana jako ostatnia faza mobbingu, wykluczenie z pracy (...) w związku z czym można potraktować, że również ta utrata pracy była spowodowana mobbingiem”;

f) powódka nie wykazała, aby w stosunku do niej stosowany był mobbing, podczas gdy:

- z zeznań M. A. (1) wynika, iż „pani dyrektor wyznaczała spotkanie, kazała się do niego przygotować, powódka się przygotowywała, a spotkanie było odwoływane, wyznaczała zadania do realizacji, które powódka wykonywała, a następnie w ostatniej chwili zmieniała decyzję, przez co powódka musiała prace wykonać w krótkim czasie od nowa, powódka ze spotkania z dyrektorem wracała roztrzęsiona, niejednokrotnie płakała, prosiła wielokrotnie o spotkanie, ostatnio nawet na piśmie, uczestniczyłam w spotkaniach, gdzie pani dyrektor zwracała się do powódki patrząc na inną osobę, na mnie”;

- z zeznań A. P. wynika, że powódka była obciążana zadaniami ponad siły przeciętnego pracownika, „od około 2013 roku raz mówiła jedno, potem zmieniała decyzję, kilkakrotnie obserwowałam jak powódka po spotkaniu z dyrektorem wracała roztrzęsiona i z płaczem, często okazywało się po spotkaniu, że właściwie nie mamy decyzji w sprawie, która jest dla nas istotna”, a o tym, że nie będzie już uczestniczyć w spotkaniach kierowników, w związku ze złożoną jej wcześniej propozycją objęcia stanowiska kierownika wydziału, dowiedziała się od pracownika nie od pani dyrektor;

- z zeznań A. K. (1) wynika, iż wiele razy zdarzało jej się uczestniczyć w sytuacjach kiedy pani dyrektor krzyczała na powódkę, przerywała jej, o tym, że nie będzie koordynowała projektu (...) dla Obywateli, dowiedziała się od pracownika Biura (...) w B.;

- z zeznań B. P. wynika, iż w sytuacji gdy powódka „musiała przygotować jakieś dane, analizy (...), bo był termin na jutro potrzebujemy to, czy już szybko. Siedziała w nocy, wiem o tym. No i oczywiście następnego dnia pani dyrektor nie miała w ogóle czasu: no może poniedziałek Pani Aniu, to się spotkamy, to spotkamy się dziewczynki we wtorek. A dzień i noc zmarnowała na przykład. Często, nawet jak tak szła zdenerwowana, na przykład, to mijala, udawał, że jej nie widzi. W jakimś momencie zauważyłam, że ona [powódka] przestała w ogóle mówić. Ja nie raz się denerwowałam, mówię: dlaczego się nie odezwałaś teraz na naradzie? Pani dyrektor ja już nie będę, szkoda jest mi zdrowia”;

- z zeznań świadka M. J. wynika, iż około dwóch lat przed końcem projektu (czyli od 2013 roku) „pamiętam ciągle zmiany decyzji, jeśli chodzi o wydzielenie projektu, miał być utworzony osobny wydział projektowy (...). I te decyzje zmieniały się bardzo często, czasami z tygodnia na tydzień. Dostawaliśmy informacje, że będzie nowy wydział i za chwilę nie było tematu (...). Jestem pewien, że te relacje koordynatorki z panią dyrektorem no bardzo mocno odbijały się na jej zdrowiu. Myślę, że często była w złej kondycji psychicznej, koordynatorka, czyli A. L. (1)”;

- z zeznań powódki oraz z jej zapisów w kalendarzach wynika, iż wielokrotnie wzywana była do gabinetu dyrektora, po czym musiała czekać na rozmowę pod gabinetem, wzywana była w sprawach błahych, nawet kilkakrotnie w ciągu dnia, a istotne kwestie pozostawiane były do rozstrzygnięcia na ostatnią chwilę, przekładane spotkania i powódka miała bardzo mało czasu na przygotowanie materiału; sprawy terminowe, mimo wcześniejszego przygotowania przez powódkę materiału, odkładane były do ostatniej chwili (np. zapis w kalendarzu z dnia 10 kwietnia 2013 r., kiedy powódka próbowała wejść do dyrektora M. z gotowym materiałem i nie mogła, również przez kilka kolejnych dni, a ostatecznie [pismo zostało podpisane w dniu upływu terminu do jego złożenia tj 16 kwietnia 2013 r. o godzinie 15.30), pani dyrektor często krzyczała na powódkę podczas spotkań lub milczała, w sytuacji gdy powódka próbowała ustalić istotne dla projektu kwestie, przerywała spotkania, ignorowała powódkę w rozmowie, poprawiała jedno pismo wielokrotnie w ciągu dnia, ograniczając się do poprawy przecinka lub zamiany jednego słowa na inne w całym piśmie,

każdorazowo zmieniając inny punkt tego samego pisma, mimo iż nie miało to w efekcie wpływu na ostateczną wersję tegoż pisma, wyznaczała zadania niemożliwe do wykonania w czasie pracy;

- z dokumentacji medycznej wynika, iż nastąpił rozstrój zdrowia powódki;

- z opinii biegłych wynika, iż rozstrój zdrowia u powódki nastąpił w wyniku działań, które polegały na długotrwałym i uporczywym nękanii jej i uniemożliwianiu osiągnięcia wyznaczonych sobie celów w miejscu pracy, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej;

g) nastąpiła próba dopasowania [przez powódkę] pewnych zachowań do litery prawa, ponieważ powódka post fatum uznała, iż wobec niej stosowano mobbing, podczas gdy powódka w swych wyjaśnieniach w dniu 03.11.2015 r. oraz 22.03.2018 r. szczegółowo opisała stan faktyczny oraz powody dla których nie formułowała wcześniej takich wniosków, co potwierdziła również biegła K. W. w pisemnej opinii uzupełniającej (pkt 6), wskazując iż „z literatury przedmiotu wynika, że ofiara działań mobbingowych początkowo nie zdaje sobie sprawy z tego, że mają one taki charakter. W wyniku doświadczania mobbingu występują początkowo objawy pozornie niewidoczne, ignorowane lub mylnie interpretowane przez pokrzywdzonego, jako skutek nadmiernego stresu, czy przeciążenia pracą. Niejednokrotnie ofiary mobbingu trafiają w pierwszej kolejności do lekarzy pierwszego kontaktu z powodu dolegliwości ze strony układu pokarmowego, układu krążenia, różnego rodzaju dolegliwości bólowych. Przewlekłość diagnostyki sprawia, że do specjalisty trafiają dopiero w stanie znacznego nasilenia objawów. Tak też było w przypadku powódki”;

3) sprzeczność istotnych ustaleń sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, poprzez ustalenie, że w niniejszej sprawie nie zostało ostatecznie udowodnione, aby powódka była ofiarą mobbingu, podczas gdy:

- z zeznań M. A. (1) wynika, iż pani dyrektor wyznaczała spotkanie, kazała się do niego przygotować, powódka się przygotowywała, a spotkanie było odwoływane, wyznaczała zadania do realizacji, które powódka wykonywała, a następnie w ostatniej chwili zmieniała decyzję, przez co powódka musiała prace wykonać w krótkim czasie od nowa, powódka ze spotkania z dyrektor wracała roztrzęsiona, niejednokrotnie płakała, prosiła wielokrotnie o spotkanie, ostatnio nawet na piśmie, „uczestniczyłam w spotkaniach, gdzie pani dyrektor zwracała się do powódki patrząc na inną osobę, na mnie”;

- z zeznań A. P. wynika, że powódka była obciążana zadaniami ponad siły przeciętnego pracownika, „od około 2013 roku raz mówiła jedno, potem zmieniała decyzję, kilkakrotnie obserwowałam jak powódka po spotkaniu z dyrektor wracała roztrzęsiona i z płaczem, często okazywało się po spotkaniu, że właściwie nie mamy decyzji w sprawie, która jest dla nas istotna, o tym, że nie będzie już uczestniczyć w spotkaniach kierowników, w związku ze złożoną jej wcześniej propozycją objęcia stanowiska kierownika wydziału, dowiedziała się od pracownika nie od pani dyrektor” ;

- z zeznań A. K. (1) wynika, iż wiele razy zdarzało jej się uczestniczyć w sytuacjach kiedy pani dyrektor krzyczała na powódkę, przerywała jej, o tym, że nie będzie koordynowała projektu (...) dla Obywateli, dowiedziała się od pracownika Biura (...) w B.;

- z zeznań B. P. wynika, iż w sytuacji gdy powódka musiała przygotować jakieś dane, analizy (...), „bo był termin na jutro potrzebujemy to, czy już szybko. Siedziała w nocy, wiem o tym. No i oczywiście następnego dnia pani dyrektor nie miała w ogóle czasu: no może poniedziałek Pani Aniu, to się spotkamy, to spotkamy się dziewczynki we wtorek. A dzień i noc zmarnowała na przykład. Często, nawet jak tak szła zdenerwowana, na przykład, to mijała, udawał, że jej nie widzi. W jakimś momencie zauważyłam, że ona [powódka] przestała się w ogóle mówić. Ja nie raz się denerwowałam, mówię: dlaczego się nie odezwałaś teraz na naradzie? Pani dyrektor ja już nie będę, szkoda jest mi zdrowia”;

- z zeznań powódki oraz z jej zapisów w kalendarzach wynika iż, wielokrotnie wzywana była do gabinetu dyrektora, po czym musiała czekać na rozmowę pod gabinetem, wzywana była w sprawach błahych, nawet kilkakrotnie w ciągu dnia, a istotne kwestie pozostawiane były do rozstrzygnięcia na ostatnią chwilę, przekładane spotkania i powódka miała bardzo mało czasu na przygotowanie materiału; sprawy terminowe, mimo wcześniejszego przygotowania przez

powódkę materiału, odkładane były do ostatniej chwili, pani dyrektor często krzyczała na powódkę podczas spotkań lub milczała, w sytuacji gdy powódka próbowała ustalić istotne dla projektu kwestie, przerywała spotkania, ignorowała powódkę w rozmowie, poprawiała jedno pismo wielokrotnie w ciągu dnia, ograniczając się do poprawy przecinka lub zamiany jednego słowa na inne w całym piśmie, każdorazowo zmieniając inny punkt tego samego pisma, mimo iż nie miało to w efekcie wpływu na ostateczną wersję tegoż pisma, wyznaczała zadania niemożliwe do wykonania w czasie pracy;

- z dokumentacji medycznej wynika, iż nastąpił rozstrój zdrowia powódki;

- z opinii biegłych wynika, iż rozstrój zdrowia u powódki nastąpił w wyniku działań, które polegały na długotrwałym i uporczywym nękanii jej i uniemożliwianiu osiągnięcia wyznaczonych sobie celów w miejscu pracy, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.

W konkluzji powódka wniosła o:

1) zmianę wyroku w zakresie pkt 3 i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 25.000 zł tytułem zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd I instancji;

2) zwolnienie powódki od kosztów sądowych w postępowaniu odwoławczym.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, za drugą instancję. Nadto wniosła o nieobciążanie pozwanego kosztami postępowania.

Natomiast strona pozwana zaskarżyła powyższe orzeczenie w zakresie pkt 1, 4 i 5 wyroku.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie:

I) przepisów prawa materialnego, tj.:

1) art. 29 § 1 pkt 1 kodeksu pracy w związku z art. 22 § 1 kodeksu pracy oraz art. 45 § 1 kodeksu pracy w związku z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych poprzez błędną wykładnię pojęcia stanowisko pracy (rodzaj pracy) dokonaną na potrzeby ustalenia konieczności zastosowania kryteriów doboru w przypadku zwolnień pracowników zajmujących stanowiska podobne polegającą na uznaniu:

- iż stanowisko pracy powódki (pracownika samorządowego) oceniać należy przez zakres zadań wydziału, nie zaś przez indywidualny zakres obowiązków pracownika określony na piśmie;

- iż stanowisko pracy powódki (pracownika samorządowego) oceniać należy z uwzględnieniem wszystkich dotychczas wykonywanych przez nią czynności, w tym incydentalnych, których w chwili wypowiedzenia już nie wykonuje;

- iż stanowisko pracy powódki (pracownika samorządowego) oceniać należy z uwzględnieniem dodatkowych obowiązków powierzonych pracownikowi poza zakresem obowiązków na podstawie art. 36 ust.5 ustawy o pracownikach samorządowych (tzw. dodatek specjalny);

- iż stanowisko pracy powódki zdefiniować należy przez przysługujący jej tytuł służbowy (główny specjalista) podczas gdy stanowisko pracy definiować należy przez rodzaj wykonywanej pracy, który w przypadku powódki (oraz innych pracowników samorządowych) wyznaczony był zakresem jej obowiązków określonym na piśmie;

co doprowadziło do błędnego ustalenia, iż przy dokonywaniu wypowiedzenia pracodawca winien dokonać porównania wszystkich pracowników zatrudnionych w wydziale ds. pomocy i integracji społecznej, a tym samym niewłaściwego

zastosowania art.30 § 4 k.p. w związku z art.45 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, iż porównanie powinno obejmować pracowników na stanowiskach niebędących stanowiskami analogicznymi (podobnymi);

2) art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. poprzez dokonanie ich błędnej wykładni, a w konsekwencji również niewłaściwego ich zastosowania polegającego na wadliwym rozumieniu wyznaczonych tym przepisem zasad doboru pracowników do zwolnienia poprzez przyjęcie:

a) iż pracodawca winien ustalić, czy pracownik może wykonywać inne czynności na innych stanowiskach zajmowanych przez inne osoby, które nie są stanowiskami analogicznymi, co prowadzi do wypaczenia celów dokonywania kryteriów doboru bowiem oczywistym jest chociażby, iż pracownik zajmujący wyższe stanowisko mógłby wykonywać czynności na stanowisko niższym, co nie uzasadnia jednakże dokonania porównania tych dwóch stanowisk, jeśli nie są stanowiskami podobnymi;

b) iż pracodawca winien dokonywać porównania pracowników, których stanowiska pracy zostały zlikwidowane kilka miesięcy wcześniej, co było niemożliwie i bezcelowe, gdyż pracownicy, którzy pozostali dalej w projekcie byli niezbędnymi do jego realizacji - zwłaszcza powódka, która projekt koordynowała;

II) przepisów prawa procesowego, tj.:

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną nie zaś swobodną ocenę dowodów z dokumentów w postaci zakresu obowiązków powódki, zeznań powódki oraz Dyrektora pozwanego polegającą na przyjęciu, iż obowiązki powódki na zajmowanym stanowisku pracy koordynatora projektu obejmowały zadania poza projektem (...), podczas gdy nie wynika to ani z zakresu obowiązków, ani nie zostało potwierdzone przez pozwanego ani też udowodnione przez powódkę, a incydentalne zadania realizowane przez powódkę na polecenie przełożonych nie mogą świadczyć o uznaniu stanowiska pracy powódki za stanowiska podobnego do pracy innych pracowników w Wydziale ds. Pomocy i (...), co doprowadziło do błędnego ustalenia, iż przy dokonywaniu wypowiedzenia pracodawca winien dokonać porównania wszystkich pracowników zatrudnionych w wydziale ds. pomocy i integracji społecznej, a tym samym niewłaściwego zastosowania art.30 § 4 k.p. w związku z art.45 k.p. poprzez przyjęcie, iż porównanie powinno obejmować pracowników na stanowiskach niebędących stanowiskami analogicznymi;

2) art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w związku z art. 100 k.p.c poprzez nakazanie pobrania od pozwanego kwoty 1200 zł tytułem wydatków sądowych bez wskazania jakiego rodzaju wydatków dotyczy orzeczenie oraz bez jakiegokolwiek uzasadnienia w tym zakresie, zwłaszcza, że wszelkie koszty opinii biegłych nie powinny obciążać pozwanego gdyż w zakresie roszczenia o zadośćuczynienia (w ramach którego opinie były sporządzane) powódka przegrała sprawę w całości.

Wobec powyższego strona pozwana wniosła o:

1) zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie w całości powództwa o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę;

2) zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, za obie instancje.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony pozwanej zasługuje na uwzględnienie natomiast apelacja powódki jest niezasadna.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów,

mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W pierwszej kolejności odnieść należy się do apelacji strony pozwanej, zmierzającej do całkowitego oddalenia powództwa.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego dotyczącego roszczenia powódki o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę nie jest prawidłowa. Zarzuty skarżącej strony pozwanej obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy w zakresie dokonanego rozwiązania umowy o pracę. Taka zaś nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie może się ostać.

W szczególności co słusznie podnosi apelujący, na gruncie rozpatrywanego przypadku nie sposób przyjąć, iż podana powódce przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie jest wspólnie konkretna, rzeczywista i uzasadniona. W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje na okoliczności przeciwnie.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, s. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696; z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (wypowiedzeniem warunków pracy i płacy), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach.

Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). (wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPIUS 2000, nr 14, poz. 548).

W myśl regulacji zawartej w treści art. 45 § 1 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zatem wadliwe jeśli zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy dotyczącymi jego formy, jak i wówczas, gdy nie zostało ono odpowiednio uzasadnione przez pracodawcę.

Na wstępie przypomnieć należy, że jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę pozwany wskazał likwidację stanowiska pracy z powodu zakończenia realizacji projektu systemowego w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL” Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej, które nastąpić miało w dniu 30 czerwca 2015 roku.

W pierwszej kolejności w ślad za Sądem Rejonowym należy podkreślić, że poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. A zatem słusznie Sąd Rejonowy zważył, że nie był władny do badania celowości przedłużenia projektu systemowego Poddziałania 7.1.3 PO KL „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” po dniu 30 czerwca 2015 roku- w aspekcie zasadności wręzonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę, albowiem decyzja w tym przedmiocie należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie Sądu.

Sąd Rejonowy jednakże nieprawidłowo dokonał oceny zasadności wskazanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę przyczyny rozwiązania umowy o pracę w aspekcie konieczności zastosowania i wskazania przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w przypadku likwidacji stanowiska pracy powódki.

Zgodzić się należy wszakże z Sądem Rejonowym, podpierającym swoje stanowisko orzecznictwem Sądu Najwyższego, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Zasadnicza likwidacja konkretnego (jedynego w swoim rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru.

Z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń wynika, że powódka zatrudniona była w Wydziale ds. Pomocy i (...) Polityki Społecznej – jednostce organizacyjnej Województwa (...) od 15 lutego 2008 roku początkowo na stanowisku starszego inspektora. Od 15 lutego 2008 roku powódka w ramach zajmowanego stanowiska pełniła obowiązki Koordynatora projektu. Z dniem 1 sierpnia 2008 roku powódka otrzymała awans na Głównego Specjalistę w Wydziale ds. Pomocy i (...). Od 3 kwietnia 2009 roku powódka w ramach zajmowanego stanowiska pełniła obowiązki Koordynatora projektu. Z dniem 1 stycznia 2012 roku na czas usprawiedliwionej nieobecności osoby ds. organizacyjnych, powódce powierzono wykonywanie części obowiązków wynikających z zakresu obowiązków zastępowanego pracownika, w ramach realizacji projektu „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” – Poddziałanie 7.1.3 (...). Natomiast z dniem 1 marca 2013 roku na czas usprawiedliwionej nieobecności osoby ds. formalno- prawnych, powódce powierzono wykonywanie części obowiązków wynikających z zakresu obowiązków zastępowanego pracownika, w ramach realizacji projektu „Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej” – Poddziałanie 7.1.3 (...). Z obowiązującego w spornym okresie regulaminu organizacyjnego wynika, iż zadanie związane z realizacją projektu systemowego było jednym z wielu realizowanych przez Wydział ds. Pomocy i (...).

Z powyższych ustaleń Sąd Rejonowy wywiódł jednakże w ocenie Sądu Okręgowego błędny wniosek, iż kryteria doboru pracodawca winien zastosować z uwagi na istnienie w jednostce analogicznych stanowisk jak stanowisko powódki (przy czym konkretnych stanowisk Sąd ten nie wskazał), a dodatkowo błędnie uznał, iż nawet jeśli w jednostce brak

jest stanowisk podobnych, to jednak z uwagi na fakt, że powódka wykonywała podczas okresu zatrudnienia również inne zadania to kryteria doboru winny zostać zastosowane.

Sąd I instancji niesłusznie uznał, iż stanowiskami podobnymi do stanowiska powódki są pozostałe stanowiska w Wydziale ds. Pomocy i (...). Zważyć należy, że do powyższego wniosku Sąd ten doszedł mając na uwadze nie zakres obowiązków pracownika lecz zakres zadań Wydziału ds. Pomocy i (...) określony regulaminem wydziału. Tym samym Sąd meriti doszedł do błędnego wniosku, iż wszystkie stanowiska pracy u pozwanego w tym samym wydziale są podobne.

Po pierwsze wskazać trzeba, że oceny podobieństwa stanowisk pracy należy dokonać z uwzględnieniem zakresu obowiązków pracowników, a po drugie uznanie wszystkich stanowisk w ramach wydziału za podobne przekreśla w istocie potrzebę istnienia przepisów dotyczących wymagań, jakie winni spełniać pracownicy samorządowi (lub jakichkolwiek przepisów branżowych w sferze publicznej).

W niniejszej sprawie, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, należało uznać, że powódka, w ramach zajmowanego stanowiska Głównego Specjalisty ,w Wydziale ds. Pomocy i (...), pełniła obowiązki Koordynatora projektu systemowego (...) w Poddziałaniu 7.1.3 (...)Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej”. Analiza zakresu obowiązków powódki prowadzi do wniosku, że określone w nim czynności dotyczyły głównie zadań wykonywanych w ramach projektu (z własnej inicjatywy i bez odrębnych poleceń przełożonych) w tym m.in. nadzór nad przygotowywaniem i przygotowywanie dokumentacji niezbędnej do udzielania zamówień publicznych w ramach projektu. Nadto – poza zadaniami dotyczącymi wskazanego projektu - do powódki należało także wykonywanie na polecenie przełożonych zadań wynikających ze statutowej i bieżącej działalności (...) Polityki Społecznej w Ł. – określenie to, zostało sformułowane na dużym poziomie ogólności, i, jako znajdujące się w zakresach obowiązków wszystkich pracowników (...), umożliwia pracodawcy, realizację zadań ustawowych, głównie, w przypadkach braków kadrowych, lub też przedsięwzięć, wymagających zaangażowania większej ilości osób, niż na co dzień, zajmujące się danymi zadaniami. Sformułowanie to, ma charakter organizacyjny, nie, zaś, decydujący o charakterze danego stanowiska, bez wątplenia nie przesądza o podobieństwie stanowisk pracy u pozwanego pracodawcy.

W istocie, zatem, powódka, wykonywała głównie zadania, związane z przedmiotowym projektem. Owszem, wykonywała ona w ramach poleceń przełożonych, okresowo, tj. na czas nieobecności zadania innych pracowników w ramach powyższego ogólnego sformułowania jednakże były to tzw. dodatkowe zadania – poza podstawowym zakresem obowiązków powierzonym na danym stanowisku – powierzone powódce na podstawie art. 36 ust.5 ustawy o pracownikach samorządowych i wynagradzane dodatkowymi składnikami wynagrodzenia za pracę, tj. dodatkiem specjalnym. Zgodnie z przywołanym przepisem, pracownikowi samorządowemu, z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, może zostać przyznany dodatek specjalny. Zadania nieobecnych pracowników, wykonywali, także, inni pracownicy pozwanego, wynagradzani także dodatkiem specjalnym. Takim dodatkowym zadaniem, było, także, zadanie, dotyczące projektu (...) dla obywateli” (zeznania świadka B. P.). Te dodatkowe zadania, nie wchodziły, zatem, w zakres czynności na danym stanowisku i były dodatkowo wynagradzane. Niezależnie od powyższego, podkreślenia wymaga, że były to zdarzenia sporadyczne, mające miejsce w 2012 roku oraz w latach 2013-2014 oraz w przypadku zastępstw pracowników, dotyczące zadań, w ramach przedmiotowego projektu. Dodatkowe zadania, w ramach okresowych zastępstw nieobecnych pracowników, służyły, zatem, realizacji zadań, związanych z projektem, nie wykraczały poza zakres projektu. Natomiast ,jakikolwiek inne polecenia wykonania zadań, wynikających ze statutowej i bieżącej działalności pozwanego pracodawcy, mogły mieć, tylko i wyłącznie, charakter incydentalny. Trudno zatem uznać powyższe sytuacje za dodatkowe zadania pozaprojektowe, których realizacja miałaby wpływ na ocenę stanowiska powódki i generowałyby konieczność stosowania, po stronie powódki, kryteriów doboru do zwolnienia.

W szczególności także - wbrew błędnej ocenie Sądu Rejonowego - powódka nie wykonywała czynności związanych z zadaniami publicznymi m.in. nie tworzyła innych – poza realizowanymi w ramach projektu - procedur dotyczących zamówień publicznych. Powyższe błędne ustalenie Sądu I instancji nie znajduje oparcia w powołanych przez ten

Sąd dowodach, tj. zeznań powódki oraz świadków M. J., M. A. (1), A. P. i A. K. (1). Z dokładnej analizy zeznań tychże świadków, wynika, że powódka uczestniczyła, jedynie ,w procedurach zamówień publicznych w ramach przedmiotowego projektu, nie brała udziału w procedurach zamówień publicznych nie dotyczących tego projektu, przy czym świadek M. J., nie wiedział czy powódka w ogóle brała udział w postępowaniach przetargowych. Jednocześnie brak jest jakichkolwiek dokumentów, podpisanych przez powódkę potwierdzających, iż brała ona udział w zadaniach związanych z zamówieniami publicznymi niezwiązanymi z projektem. W toku procesu przed Sądem I instancji, powódka nie była w stanie udokumentować tej okoliczności. Wobec braku dowodów z dokumentów, wiarygodnie potwierdzających podnoszone przez świadków okoliczności, nie mogły posłużyć jako źródło ustaleń w sprawie. Niezależnie od powyższego wskazać należy, że zakres obowiązków powódki nie obejmował tworzenia procedur zamówień publicznych niezwiązanymi z projektem. Należałoby uznać, zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego, że tego typu czynność, powinna być zawarta w zakresie obowiązków. Jednocześnie, z zeznań tych świadków, nie wynika, jakoby powódka wykonywała konkretne zadania, nie związane z projektem – świadek M. A. posługuje się ogólnym określeniem „powódka brała udział w pracach wydziału”, świadek A. K., jako przykład tych zadań, podaje udział w obchodach dnia pracownika socjalnego czy rodzicielstwa zastępczego. Podane przez świadków zadania, mają charakter ogólny bądź sporadyczny. Tym samym, Sąd I instancji, w sposób bardzo ogólnikowy ustalił, że powódka realizowała także inne zadania, przypisane do stanowiska, które zajmowała. Z tych też względów, ustalenia i wnioski, wywiedzione przez Sąd Rejonowy, w tym przedmiocie, uznać należy za całkowicie dowolne.

Nadto wskazać trzeba, że do realizacji wieloletniego (2007 rok - 30 czerwca 2015 roku) projektu finansowanego ze środków Unii Europejskiej zgodnie z założeniami projektu do dnia 31 grudnia 2014 roku przy jego realizacji pracowało 11 osób, a od stycznia 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku 6 osób, w tym powódka. Oczywiście jest, że powódka jako osoba odpowiedzialna za koordynację tego projektu z istoty obowiązki do niej należące zmuszona była wykonywać aż do momentu zakończenia projektu. Z bezspornych, zaś, ustaleń wynika, że realizacja przedmiotowego projektu, przypadła na dzień 30 czerwca 2015 roku. W tym samym czasie, co powódce, wypowiedzenia umów o pracę z tych samych przyczyn pozwany wręczył jeszcze 5 pracownikom, pracującym przy projekcie systemowym. Spośród tych 5 pracowników, jedynie jedna osoba, przyjęła ofertę pracy na zastępstwo, kierowaną do wszystkich zwalnianych pracowników.

Twierdzenie, dotyczące istotnej, dla sprawy, okoliczności (art. 227), powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności, na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów, przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695). Truizmem jest twierdzenie, że w razie sporu, co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 8 marca 1997r., I PRN 17/77, OSNP 1977/9/172). Powódka nie wykazała okoliczności podnoszonych przez siebie w pozwie.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że stanowisko powódki było jedynym tego rodzaju u pozwanego i nie było konieczności porównywania przydatności do pracy powódki z pracownikami na innych stanowiskach, tym bardziej, że wszyscy pracownicy realizujący projekt otrzymali wypowiedzenia. Okoliczność, że powódce nie zaproponowano pod koniec 2014 roku innego stanowiska pracy wynika z faktu, że zakończenie realizacji przedmiotowego projektu przypadło na dzień 30 czerwca 2015 roku a powódka była koordynatorem projektu. Do zakończenia realizacji projektu zgodnie z jego założeniami potrzebna była praca 6 osób w tym powódki. Okoliczność zaproponowania 5 osobom pod koniec 2014 roku stanowisk pracy u pozwanego pracodawcy wiązała się tylko i wyłącznie z powstaniem po stronie pozwanego pracodawcy w danym momencie potrzeb kadrowych w celu realizacji określonych zadań publicznych i pozostaje bez związku z sytuacją powódki.

Reasumując, w ocenie Sądu II instancji Sąd Rejonowy dokonał zatem częściowo błędnej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów, czym doprowadził do naruszenia prawa materialnego i nieprawidłowego przyjęcia, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było nieuprawnione.

Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego, na gruncie rozpoznawanej sprawy, wskazana przez pracodawcę powódce jako podstawy wypowiedzenia likwidacja stanowiska pracy z powodu zakończenia realizacji projektu systemowego w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL” Wsparcie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr pomocy i integracji społecznej, które nastąpić miało w dniu 30 czerwca 2015 roku, spełniało wymogi wskazania konkretnej, rzeczywistej i uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia. Z tych też względów wniesioną apelację strony pozwanej należało uwzględnić.

Mając to na uwadze wskazać należy, że wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (vide wyrok z dnia 28.09.1976r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18). "Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów KP, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28.9.1976 r., I PRN 59/76, OSP 1978, Nr 2, poz. 18; wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85 z glosą A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241, OSNC 1986, Nr 5, poz. 76; wyr. SN z 10.4.1997 r., I PKN 90/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 81; wyr. SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004, Nr 9, poz. 156).

Likwidacja stanowiska pracy, w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z dnia 23 maja 1997 r. I PKN 176/97). Likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania (I teza wyr. SN z 12.12.2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 569). Uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, mogą stanowić zmiany organizacyjne, polegające na przekształceniu struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa pracodawcy, zwłaszcza, gdy pociągają za sobą likwidację stanowisk pracy (por. wyr. SN z 22.9.2000 r., I PKN 35/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 185; wyr. SN z 7.3.2001 r., I PKN 281/00, OSNP 2003, Nr 1, poz. 5).

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 1 w ten sposób, że oddalił powództwo A. L. (1) o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

O kosztach procesu za I instancję orzeczono na podstawie art. 98 k. p. c. w związku z § 12 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) mając na uwadze treść uchwały Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r. w sprawie. sygn. akt. I PZP 6/10 opubl: (...) oraz postanowienia Sądu Najwyższego z 8 marca 2011 r., II PZ 5/11 opubl: L..

Na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025 t.j.) Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami sądowymi.

W drugiej kolejności odnieść należy się do apelacji powódki, zmierzającej do całkowitego uwzględnienia powództwa.

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie w zakresie pkt 3, znajdujące uzasadnienie w całości okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył żądania zapłaty zadośćuczynienia z tytułu mobbingu. Istota sporu sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy wykazane przez powódkę okoliczności sprawy uzasadniają stwierdzenie, iż była ona ofiarą działań lub zachowań jej dotyczących lub skierowanych przeciwko niej jako pracownikowi, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujących u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu jej poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (tj. czy spełnione zostały przesłanki z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.). Ponadto do wyjaśnienia, czy ewentualny mobbing wywołał u powódki rozstrój zdrowia, co uzasadniałoby przyznanie jej od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.).

W ocenie Sądu II instancji w rozpoznawanej sprawie, Sąd Rejonowy dochodząc do przekonania, iż powódka nie była ofiarą mobbingu powyższych reguł nie naruszył. Dokonana ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącej sprowadzają się zaś w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca, bowiem przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącą, iż Sąd Rejonowy dokonał oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części, w tym: a) opinii psychiatry G. P., jako opartej głównie na twierdzeniach samej powódki, które nie znajdują potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, podczas gdy z treści opinii oraz ustnej opinii uzupełniającej wynika, iż biegły oparł swoją opinię na analizie dokumentacji medycznej oraz badaniu psychiatrycznym, a twierdzenia powódki potwierdzili również świadkowie: A. K. (1), B. P., M. A. (1), A. P.; b) opinii psychiatry K. W., jako opartej głównie na twierdzeniach samej powódki, które nie znajdują potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, podczas gdy z treści opinii, pisemnej i ustnej opinii uzupełniającej wynika, iż biegła oparła swoją opinię na wszechstronnej analizie dokumentacji medycznej, aktach sprawy, testach oraz badaniu psychiatrycznym, a twierdzenia powódki potwierdzili również świadkowie: A. K. (1), B. P., M. A. (1), A. P.; c) opinii psychologa T. K., jako opartej głównie na twierdzeniach samej powódki, które nie znajdują potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, podczas gdy z treści opinii, pisemnej i ustnej opinii uzupełniającej wynika, iż biegły oparł swoją opinię o dostępną w aktach sprawy dokumentację medyczną zeznania świadków, badanie psychologiczne testowe (testy tzw. „organiczne” B., B., testy osobowości (...), (...), (...), (...)), obserwację zachowania powódki, rozmowę kierowaną oraz wywiad, a twierdzenia powódki potwierdzili również świadkowie: A. K. (1), B. P., M. A. (1), A. P.; d) zeznań A. K. (1), B. P., M. A. (1), A. P., z których wynika, że wobec powódki stosowane były przez dyrektor A. M. zachowania o charakterze mobbingowym.

Należy w tym miejscu podkreślić, że pozostałe zarzuty powódki polegające na braku wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, oceny zebranego materiału dowodowego w sposób wybiórczy, co wpłynęło na sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyprowadzenie wskazanych w apelacji faktów oraz polegające na sprzeczności istotnych ustaleń sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, poprzez ustalenie, że w niniejszej sprawie nie zostało ostatecznie udowodnione, aby powódka była ofiarą mobbingu, w wymienionych w apelacji sytuacjach, sprowadzały się do tych samych zarzutów ujętych jako pierwszy zarzut powódki.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie, bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nieprzyznanie wiary drugiem świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań powódki nie podzielił. Skarżąca polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości

poszczególnych dowodów - zwłaszcza zeznań samego powódki - sugerując, iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, nie wykazała, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, co do braku przejawów mobbingu w pracy nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Zauważyć należy, że powódka, powołując się na relacje swoich współpracowników, którzy opisywali charakter relacji łączącej powódkę z dyrektorem strony pozwanej, podnosi okoliczności o treści wyłącznie dla niej korzystnej. Tymczasem jest to potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powódkę. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła prowadzić do wyjaśnienia spornych okoliczności.

Tymczasem znamienne jest to, iż zeznania strony pozwanej, a także dowody przedstawione przez samą stronę powodową wzajemnie ze sobą korespondują. Wyłania się z nich obraz powódki jako osoby przewrażliwionej na swoim punkcie, nieradzącej sobie z emocjami, nadmiernie ambitnej, nie potrafiącej zaakceptować relacji podwładny – przełożony, chcącej kontrolować sytuację w pracy ale jednocześnie będącej dobrym i docenianym pracownikiem. Jednocześnie jawi się wizerunek dyrektora strony pozwanej, która jest osobą z predyspozycjami nadzorczymi, i która względem nie tylko powódki, lecz także innych pracowników używała czasami stanowczego tonu, przy wydawaniu poleceń służbowych. Należy podkreślić, że z zeznań świadków A. K. (1), B. P., M. A. (1) i A. P., M. J. nie wynika aby względem powódki stosowany był mobbing. Z zeznań świadka B. P. wynika, iż dyrektor strony pozwanej używała wobec powódki stanowczego głosu, zdarzało się także, że przerywała ona wypowiedzi powódki. Z zeznań pozostałych świadków wynika zaś, że dyrektor pozwanego odwoływała niektóre spotkania z powódką, że nie patrzyła na nią w czasie spotkań, że powódka świadczyła pracę podczas weekendu w domu a dyrektor pozwanego wnioskowała o przedłużenie terminu oddania projektu, że dyrektor przekazywał powódce informacje za pośrednictwem zastępcy dyrektora i kierownika wydziału, że zaprzestano zapraszać powódkę na spotkania kierowników w związku z ustaniem planów wydzielenia wydziału projektowego i ustanowienia powódki kierownikiem tego wydziału, że powódka zaprzestała udziału w projekcie (...) dla obywateli”, nadto, że dyrektor pozwanego dokonywała częstych zmian decyzji w różnych kwestiach. Powyższe sytuacje świadczą jedynie o wykonywaniu przez pracodawcę kompetencji kierowniczych względem podwładnych w tym powódki, która nie zajmowała zresztą kierowniczego stanowiska w spornym okresie. Jednocześnie z zeznań żadnego ze świadków nie wynika jakoby względem powódki miałyby być stosowane sarkastyczne uwagi, obrażanie czy ośmieszanie. Jedynie z zeznań jednego świadka A. K. wynika, że dyrektor krzyczała na powódkę (pozostali świadkowie twierdzą, że dyrektor używała stanowczego tonu głosu) - ostatecznie świadek ten stwierdził, że komunikacja między powódką a dyrektorem była różna, tj. „raz lepiej raz gorzej” a atmosfera w wydziale coraz gorsza. Natomiast podnoszona przez świadków okoliczność, że powódka wracała ze spotkania z dyrektorem roztrzęsiona czy zapłakana nie ma znaczenia w kontekście braku jakichkolwiek przejawów mobbingu ze strony pracodawcy wobec powódki.

Z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń wynika, że powódka oparła powództwo jedynie na subiektywnych odczuciach, które zresztą trudno uznać za zachowanie mobbingowe.

Słuszny jest wywód prawny Sądu I instancji dotyczący charakterystyki działań mobbingowych i przesłanek jakie winny być wykazane przez osobę, która domaga się zadośćuczynienia z tytułu mobbingu. Sąd I instancji prawidłowo przywołał w tym zakresie zarówno orzecznictwo sądowe jak i przepisy wskazując, iż dla udowodnienia mobbingu koniecznym jest wykazanie nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań dla pracownika (rozstrój zdrowia). Sąd ten słusznie wskazał, że nawet gdyby działania pracodawcy skierowane przeciwko prawom pracowniczym miały charakter powtarzalny, to jednak bez wykazania określonego w ustawie celu tego działania, nie ma podstaw do jego kwalifikowania jako mobbingu.

Jeszcze raz ponieść należy, iż mianem mobbingu należy określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup, godzące w ich dobra

prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r. II PK 166/14 LEX nr 1712815). Działanie to może, ale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, nie mające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego.

Trafnie Sąd I instancji uznał, iż powódka nie udowodniła zarówno bezprawności działania (za takie zdaniem Sądu nie sposób zdaniem Sądu Instancji uznać zwracanie przez Dyrektora uwagi co do kwestii merytorycznych, czy poprawianie podpisywanych przez Dyrektora pism), ale przede wszystkim celowości działania Dyrektora. Jak wskazał Sąd I instancji „materiał dowodowy zebrany w sprawie, w szczególności żaden ze zgłoszonych i przesłuchanych w postępowaniu świadków nie potwierdził, aby Dyrektor z zamiarem bezpośrednim poniżała, obrażała czy ośmieszała powódkę”.

Jak słusznie podkreślił Sąd meriti „właściwie powódka była traktowana wręcz lepiej niż pozostali pracownicy, a w każdym razie wyróżniana (propozycja objęcia stanowiska kierowniczego, oddelegowanie do wyjazdu zagranicznego)”.

Dodatkowo Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, iż „nawet z kalendarzy, które powódka złożyła dopiero na ostatniej rozprawie nie wynikają działania mobbingowe. Mało tego zapiski, które poczyniła w kalendarzach wręcz przeczą twierdzeniom samej powódki. Powódka bowiem lansowała tezę, iż od pewnego czasu nie miała kontaktu z dyrektorem, gdyż dyrektor nie chciał z nią rozmawiać, a jedynie wymiana informacji odbywała się na piśmie. Z kalendarzy wynika wniosek wręcz przeciwny. Powódka szczegółowo opisywała spotkania z dyrektorem oraz ich przebieg. To, że oczekiwania powódki były inne od spodziewanych nie jest równoznaczne z mobbingiem. Nie może umknąć też fakt, iż powódka jako jedna z nielicznych pracowników pozwanego była wytypowana przez dyrektora właśnie do udziału w zagranicznych wyjazdach związanych z działalnością prowadzoną przez pozwanego. Jeden wyjazd miał miejsce w okresie, kiedy to według aktualnej oceny powódki miały rozpocząć się działania mobbingowe, był to wyjazd do W.. Drugi miał miejsce później i dotyczył M.. Trudno przyjąć, iż pracodawca wysyła na tego typu wyjazdy (które są de facto wyróżnieniem) pracownika, w stosunku do którego prowadzi uporczywe działania mające wyeliminować go z zespołu i mające podważyć jego samoocenę. Zdecydowanie trudno dopatrzeć się, aby skutkiem wyjazdu zagranicznego mogło być obniżenie samooceny pracownika. M. musi być zjawiskiem obiektywnym, nie może wynikać z subiektywnej oceny pracownika. W opisywanej sytuacji nie sposób obiektywnie przyjąć, iż takie działania pracodawcy nosił znamiona mobbingu”.

Prawidłowo Sąd I instancji uznał, że powódka nie wykazała, aby subiektywny odbiór stosunku dyrektora do powódki miał na celu poniżenie czy ośmieszenie powódki. Sąd ten nie dopatrzył się niczego poniżającego ani ośmieszającego w wytypowaniu powódki do wyjazdu zagranicznego

Sąd Okręgowy podziela, przytoczone przez Sąd meriti, poglądy, zgodnie z którymi nie stanowią mobbingu, w sensie prawnym, konflikty z przełożonym i niektórymi kolegami, towarzysząca, zapowiedzianym zwolnieniom z pracy, atmosfera napięcia psychicznego, wśród załogi zakładu pracy, wykonywanie czynności kontrolnych wobec pracownika, które, co prawda, może naturalnie łączyć się dlań ze stresem, co nie oznacza, jednak, od razu szykanowania go, egzekwowanie wykonywania, zgodnych z prawem, poleceń, dotyczących pracy, nie jest mobbingiem, o ile jest działaniem w granicach prawa i nie narusza godności pracowników, zaproponowaniu awansu, czy, nawet, wydawaniu, stanowczym tonem głosu, poleceń. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r. sygn. II PK 166/14, Legalis Numer 1260043).

Bezwzględnie uznać należy, iż osoby sprawujące funkcje kierownicze mają prawo do wydawania poleceń i takiej organizacji pracy, która zapewnia odpowiednią dyscyplinę, przy realizacji przyjętych założeń. Jednakże, przede wszystkim, na uwagę zasługuje fakt, że czynienie użytku z dyrektywnych kompetencji pracodawcy, musi następować w sposób szanujący pracowniczą godność (art. 11<sup>1</sup> k.p.) i respektujący, ukształtowane w zakładzie pracy, zasady

współzycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.) (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 30 grudnia 2013 r. III APa 9/13 LEX nr 1458977).

W niniejszej sprawie zasady te były niewątpliwie przestrzegane.

W świetle, zgromadzonego w sprawie, materiału dowodowego - wbrew sugestiom apelacji, nie sposób uznać, iż powódka była obiektem ustawicznego celowego dręczenia czy nękania. Brak dowodów na to, że naruszano jej godność pracowniczą, dyskredytowano umiejętności, w sposób nieuprawniony, odsuwano od zadań, wkraczano w kompetencje. Według obiektywnej miary, po stronie pracodawcy, nie wystąpił żaden, celowo obrany, czynnik, skierowany przeciwko powódce, a mogący wywołać, u niej, zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujący lub mający na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, powodujący izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Natomiast to – co słusznie dostrzegł Sąd I instancji – powódka emocjonalnie subiektywnie odbierała zachowania przełożonej (wydawanie określonych poleceń dotyczących pracy) jako mobbing, nie świadczy jeszcze o wystąpieniu tego patologicznego zjawiska. Przyjmując, bowiem, wzorzec ofiary rozsądnej – eliminując przypadki, wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (wyrok SA w Poznaniu z dnia 22 września 2005 roku; III APa 60/05; Lex nr 215691) - brak podstaw do stwierdzenia, iż pozwana była dręczona – prześladowana przez przełożoną, przez co obiektywnie mogła się czuć poniżona i ośmieszana.

Słusznie Sąd Rejonowy zważył, że powódka przez cały okres zatrudnienia nie zgłaszała żadnych nieprawidłowości pracodawcy. Co więcej, w okresie zatrudnienia, nawet, nie odbierała tych sytuacji jako działań mobbingowych. Nadto, leczenie psychiatryczne, powódka podjęła dopiero u schyłku zatrudnienia u pozwanej. Przy czym, nastąpiło to krótko po tym, jak powódce rozpoznano schorzenia natury fizycznej. Znamiennym jest, w ocenie Sądu Okręgowego, że z dokumentacji lekarskiej, zawartej w aktach sprawy, z lutego 2015 roku, nie wynikają żadne, zgłaszane przez powódkę, przejawy mobbingu (powódka wspomina jedynie o obawie utraty pracy), pojawiają się one, dopiero, po złożeniu powódce, oświadczenia o rozwiązaniu z nią, umowy o pracę.

Powódka, w swojej apelacji, powyższe ustalenia, w zasadzie pomija, starając się przedstawić własną wersję, która nie znalazła potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Słusznie Sąd I instancji zważył, że, jak wynika z opinii biegłych, powódka jest w działaniu perfekcjonistyczna i drobiazgową, stawia sobie wysokie cele, które pragnie realizować. Zatem rozbieżność oczekiwań, co do sposobu realizacji zadań, pomiędzy powódką a dyrektorem, mogła rodzić frustracje u powódki. Zwłaszcza, że, jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego (w szczególności zeznań pozwanej), powódka zawsze chciała mieć ostatnie słowo, co w sytuacji, gdy nie była osobą zarządzającą jednostką, jest raczej trudne, jeśli nie niemożliwe. Z opinii wynika nadto, iż niepowodzenia stają się dla powódki źródłem stresu i frustracji. Źródłem stresu, można doszukiwać się np. w poczuciu bezsilności, odczuwanej presji psychicznej oraz niemożności antycypacji zdarzeń i zachowań innych osób. Przy czym, podkreślić należy, iż na stan zdrowia powódki, mogła mieć wpływ także obawa związana z utratą miejsca pracy.

Sąd I Instancji dokonał oceny, zarówno zeznań świadków, jak i opinii biegłych, (choć pominął wnioski z nich płynące wobec nieudowodnienia zachowań mobbingowych), a ocena ta jest zgodna, zarówno z zasadami logiki jak i doświadczenia życiowego, a zatem nie sposób uznać (bez wskazania konkretnych naruszeń), iż Sąd naruszył zasadę swobodnej oceny dowodów.

Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że biegli oparli się, głównie, na twierdzeniach samej powódki, a te jak wiadomo są zawsze subiektywne i stanowią tylko ocenę pracownika, która to ocena może być zaburzona. Nadto nie znajdują potwierdzenia, w pozostałym zgromadzonym, materiale dowodowym.

Mając powyższe na uwadze, stosując obiektywną miarę, Sąd Rejonowy prawidłowo doszedł do przekonania, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie pozwala przyjąć, iż w stosunku do powódki stosowano mobbing.

Reasumując, mając powyższe na uwadze, stwierdzić należy brak jakichkolwiek podstaw do uznania zarzutów naruszenia, zarówno, prawa materialnego, jak i procesowego. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji, dokonał prawidłowej interpretacji wskazanych norm prawnych, a poczynione ustalenia i wysnute wnioski są w pełni

poprawne, logiczne i spójne. Z tych też względów zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego w zaskarżonym przez powódkę zakresie było oczywiście uzasadnione.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 roku, poz. 1800 ze zm.). Sąd uwzględnił nadto zwrot opłaty od apelacji.

Przewodnicząca Sędziowie

K.W.