

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 września 2016 roku w sprawie z powództwa A. D. (1) przeciwko Zarządowi Dróg i (...) w Ł. o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy oraz przywrócenie do pracy i odszkodowanie Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi: w pkt I. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwoty: 20.010 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy; 20.010 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia; 7.000 zł tytułem odszkodowania za niewypłacenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej, w punkcie II. oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w punkcie III. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.692,58 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, zaś w pkt. IV. nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 6.670 zł.

(wyrok k. 456)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

We wrześniu 1986 roku powódka A. D. (1) podjęła zatrudnienie w Wojewódzkiej Dyrekcji Dróg Miejskich zarządzającej drogami miejskimi. W 1994 roku Wydział, w którym pracowała został włączony w struktury Urzędu Miasta Ł., pod nazwą Wydział (...) i (...).

(zeznania powódki k. 278o w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46)

A. D. była pracownikiem jednostek Urzędu Miasta Ł. od dnia 19 stycznia 1994 roku. Początkowo podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę na czas nie określony na stanowisku podinspektora w Wydziale (...) Miejskiej Urzędu Miasta Ł..

(umowa o pracę k. 1 akt osobowych powódki załączonych do akt sprawy, część B)

Od dnia 16 lipca 2001 roku powódka została zatrudniona na stanowisku inspektora w Oddziale Administracyjno-Organizacyjnym i Kontroli Wydziału (...) i (...) Urzędu Miasta Ł..

(pismo k. 48 akt osobowych powódki załączonych do akt sprawy, część B)

Od dnia 1 lipca 2003 roku pracodawcą powódki została nowo utworzona jednostka – Zarząd Dróg i (...) w Ł., powódkę zatrudniono w Wydziale Organizacji, Kadr i (...).

(pismo k. 57, k. 63 akt osobowych powódki załączonych do akt sprawy, część B)

Powódka została awansowana na stanowisko kierownika Wydziału Organizacji, Kadr i (...) Zarządu Dróg i (...) w Ł. z dniem 1 czerwca 2004 roku.

(pismo k. 71 akt osobowych powódki załączonych do akt sprawy, część B)

Wynagrodzenie powódki liczone według zasad ustalania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 6 670 złotych brutto.

(zaświadczenie o zarobkach k. 246)

Jako kierownik Wydziału Organizacyjnego powódka odpowiadała za zmiany organizacyjne, tworzenie regulaminów, przygotowanie wytycznych dyrektora (...), dyrektora Departamentu Infrastruktury i Lokali, który z ramienia prezydenta nadzorował jednostkę.

(zeznania powódki k. 279 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; zeznania świadka M. W. k. 3520; zeznania świadka S. B. k. 353; zeznania świadka B. T. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:04:11 i dalej)

W prowadzonym przez powódkę wydziale wyodrębnione były komórki wewnętrzne – Zespół Organizacji i (...) oraz Zespół (...). Zespół Organizacji i (...) był wewnętrznie podzielony na pracowników zajmujących się sprawami organizacyjnymi – pod kontrolą A. G. (1) oraz na pracowników zajmujących się sprawami kadrowymi – do których należała powódka i M. T. (1). Zespołem (...) kierował M. Ś. (1).

(zeznania powódki k. 2780, k. 2790 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46)

Wydział, którym kierowała powódka był duży, liczył 28-30 osób.

(zeznania świadka B. T. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:04:11 i dalej)

Praca w Zarządzie Dróg i (...) jest stresująca i wykonywana pod presją czasu.

(zeznania świadka K. Z. k. 352; zeznania świadka M. W. k. 3520; zeznania świadka S. B. k. 353; zeznania świadka B. T. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:04:11 i dalej; zeznania świadka M. F. protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 00:05:57 i dalej)

A. D. kierowała i nadzorowała zadaniami należącymi do kompetencji prowadzonego przez nią Wydziału, odpowiadała za prawidłowe przygotowanie i terminowość zadań.

(zeznania powódki k. 280 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46)

Powódka reprezentowała wydział na zewnątrz, brała udział w naradach z dyrekcją, opowiadała przed dyrektorem za prawidłową realizację zadań.

(zeznania powódki k. 280 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46)

Zgodnie z zarządzeniem Prezydenta Miasta do sporządzenia projektu aktów prawnych w (...) niezbędne były podpisy osób merytorycznie odpowiedzialnych za stworzenie projektu: K. Z. i A. B., naczelnika wydziału nadzorującego, radcy prawnego jednostki, dyrektora Zarządu oraz przedstawicieli Wydziału Organizacyjnego w (...). Nie zdarzyło się, aby akt prawny powstał bez podpisów naczelnika lub zastępcy naczelnika Wydziału Organizacyjnego.

(zeznania powódki k. 289 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; zeznania świadka A. G.-P. k. 2930)

Istniała możliwość przygotowania projektu zarządzenia Prezydenta Miasta bez udziału naczelnika Wydziału Organizacyjnego (...).

(zeznania świadka K. S. k. 296; zeznania świadka Z. M. k. 341)

Zazwyczaj projekty dokumentów do zatwierdzenia w Urzędzie Miasta były przekazywane drogą elektroniczną przez powódkę lub A. G.-P..

(zeznania świadka Z. M. k. 341)

Z racji na pełnione przez siebie obowiązki powódka zawsze jako pierwsza wiedziała o planowanych zmianach organizacyjnych, otrzymywała wytyczne co się zmieni, jak będzie wyglądała organizacja po zamianach. W przypadkach większych reorganizacji powódka brała udział w rozmowach z dyrektorem Departamentu i Wiceprezydentem Miasta.

(zeznania powódki k. 279 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46)

Powódka podlegała służbowo dyrektorowi naczelnemu Zarządu (...) i (...) w Ł..

(zeznania powódki k. 280 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46)

Jako przełożony A. D. była zasadnicza i drobiazgową, wymagała rzetelności od siebie i od innych.

(zeznania świadka K. Z. k. 2890; zeznania świadka M. Ś. k. 332; zeznania świadka M. T. k. 343; zeznania świadka M. F. protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 00:05:57 i dalej; zeznania świadka A. K. protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 00:36:05 i dalej; zeznania świadka E. Z. protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 00:52:37 i dalej)

Wszystkie pisma wpływające do Wydziału i z niego wychodzące były opatrzone dekretacją powódki. A. D. szczegółowo sprawdzała treść pism przekazywanych jej przez pracowników, prosiła o poprawki w zakresie niedociągnięć merytorycznych czy „literówek”, czasami miało to miejsce wielokrotnie w zakresie tego samego pisma.

(zeznania powódki k. 280-2800 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; zeznania świadka K. Z. k. 2890; zeznania świadka M. Ś. k. 331; zeznania świadka M. T. k. 343; zeznania świadka B. T. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:04:11 i dalej)

Powódka dążyła do stworzenia dobrej atmosfery w pracy – jeśli była praca terminowa to wszyscy pomagali osobie za nią odpowiedzialnej, aby projekt przygotowany został w terminie. Pracownicy pamiętali o swoich imieninach, uroczystościach, kupowali sobie prezenty. Spotykali się towarzysko po pracy.

(zeznania powódki k. 280 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; zeznania powódki protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 k. 428 roku 01:24:22 i dalej; zeznania świadka M. Ś. k. 332; zeznania świadka M. T. k. 343; zeznania świadka K. Z. k. 352; zeznania świadka B. T. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:04:11 i dalej; zeznania świadka M. F. protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 00:05:57 i dalej; zeznania świadka A. K. protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 00:36:05 i dalej; zeznania świadka E. Z. protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 00:52:37 i dalej)

A. D. wprowadziła również zasadę, aby współpracownicy zwracali się do niej po imieniu.

(zeznania powódki k. 280 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; zeznania świadka M. Ś. k. 332; zeznania świadka B. T. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:04:11 i dalej)

Polecenia wydawane przez A. D. były jasne i precyzyjne.

(zeznania świadka M. F. protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 00:05:57 i dalej; zeznania świadka A. K. protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 00:36:05 i dalej)

W sytuacji pracy pod presją, w stresie zdarzyło się, że powódka podniosła głos i używała słów wulgarnych, ale nie było to kierowane do nikogo personalnie.

(zeznania powódki k. 2800 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; zeznania powódki protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 k. 428 roku 01:24:22 i dalej; zeznania świadka A. G.-P. k. 2920-293; zeznania świadka M. T. k. 343; zeznania świadka K. Z. k. 352; zeznania świadka S. B. k. 353; zeznania świadka B. T. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:04:11 i dalej; zeznania świadka M. F. protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 00:05:57 i dalej)

Po zakończeniu zadania powódka przepraszała pracowników za swoje nerwowe zachowanie.

(zeznania powódki k. 2800 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46)

Miały miejsce sytuacje, w których powódka zwracała uwagę swoim podwładnym i współpracownikom na to, że nieprawidłowo wykonują oni swoje obowiązki. Sposób wyrażania tych opinii nie zawsze był właściwy, oceny były wyrażane przy innych osobach.

(zeznania świadka A. G.-P. k. 293-2930; zeznania świadka K. M. k. 295; zeznania świadka K. S. k. 2960; zeznania świadka A. R. k. 3300; zeznania świadka M. Ś. k. 331; zeznania świadka A. G. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:56:30 i dalej)

Dochodziło do sytuacji, kiedy współpracownicy, którym powódka zwróciła uwagę reagowali płaczem lub obrażali się.

(zeznania świadka K. Z. k. 2890; zeznania świadka A. G.-P. k. 2940; zeznania świadka M. Ś. k. 3310; zeznania świadka B. T. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:04:11 i dalej; zeznania świadka A. G. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:56:30 i dalej)

Praktyką w (...) było, iż jeśli pracownik szedł na długotrwałe zwolnienie, to jego obowiązki przejmował zastępca lub okresowo inny pracownik. Tak było np. kiedy A. G.-P. przebywała w latach 2008-2009 na zwolnieniu i urlopie macierzyńskim – jej obowiązki powierzono pracownikowi do spraw organizacyjnych. Powódka nie występowała wówczas o awansowanie innego pracownika na to stanowisko.

(zeznania powódki k. 280 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; zeznania powódki protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 k. 428 roku 01:24:22 i dalej)

Współpracownicy zauważali napiętą sytuację pomiędzy powódką i A. G.-P. – sytuacja ta miała podłoże służbowe.

(zeznania świadka M. T. k. 343; zeznania świadka K. Z. k. 352)

W 2009 roku miała miejsce reorganizacja (...). Podzielony został wówczas Wydział Organizacji, na czele którego stała powódka. Po jakimś czasie zmiany te zostały cofnięte i wydzielone zadania powróciły w kompetencje Wydziału.

(zeznania świadka A. G.-P. k. 2940; zeznania świadka Z. M. k. 3410; zeznania świadka A. P. k. 3410; zeznania świadka M. T. k. 342; zeznania świadka B. T. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:04:11 i dalej; zeznania świadka M. F. protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 00:05:57 i dalej)

W dniu 16 marca 2009 roku pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W wyniku wniesionego do Sądu odwołania od tego oświadczenia strony zawarły w dniu 25 maja 2009 roku ugodę przed Sądem Rejonowym dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział pracy i Ubezpieczeń Społecznych – sygn. akt X P 270/09. Na mocy postanowień tej ugody pracodawca cofnął oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożone powódce i przywrócił ją do pracy na zasadach określonych w treści ugody.

(rozwiązanie umowy o pracę k. 133a akt osobowych powódki załączonych do akt sprawy, część B; ugoda k. 135 akt osobowych powódki załączonych do akt sprawy, część B)

Na początku 2014 roku Zespół ds. (...) Administracyjnej i (...) podległy powódce, przeprowadzał remont przejętych przez (...) pomieszczeń, gdzie miał zostać przeniesiony Zespół Windykacji. Naczelnik Zespołu Windykacji – K. M. miała zastrzeżenia do tego remontu, powódka odesłała ją do osoby bezpośrednio odpowiedzialnej za remont - M. Ś.. Powódka wtedy posprzeczała się z naczelnikiem Zespołu. W związku z tymi brakami dyrektor (...) powziął decyzję o obniżeniu nagrody dla powódki i M. Ś.. Powódka interweniowała wówczas w tej sprawie u dyrektora. Po poprawieniu prac powódce przyznano 1/2 nagrody, M. Ś. nie przyznano jej wcale.

(zeznania powódki k. 2880 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; zeznania powódki protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 k. 428 roku 01:24:22 i dalej; zeznania świadka A. G.-P. k. 293; zeznania świadka K. M. k. 295; zeznania świadka K. S. k. 296; zeznania świadka M. Ś. k. 331)

W połowie marca 2014 roku powódka otrzymała drogą mailową od dyrektora G. Nity polecenie przesłania mu treści regulaminu organizacyjnego w edytowalnej wersji.

(zeznania powódki k. 279 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; korespondencja mailowa k. 22-23; zeznania świadka A. G.-P. k. 2930)

Na początku kwietnia 2014 roku dyrektor poprosił powódkę o akta osobowe pracowników Wydziału Organizacyjnego.

(zeznania powódki k. 279 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; zeznania świadka A. G.-P. k. 2930)

Powódka podejrzewając, iż bez jej wiedzy tworzony jest nowy regulamin zadzwoniła do Z. M. – był on kierownikiem Wydziału zajmującego się kwestiami organizacyjnymi w (...), z nim uzgadniane były wszelkie poprawki w zakresie tworzonych regulaminów. Z. M. potwierdził podejrzenia powódki stwierdzając, iż jest tworzony regulamin, że dyrektor (...) otrzymał wersję dokumentu po poprawkach (...). Na pytanie o Wydział powódki Z. M. stwierdził, iż będzie on rozdzielony.

(zeznania powódki k. 279 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; zeznania świadka A. G.-P. k. 2930; zeznania świadka Z. M. k. 341)

Od dnia 16 kwietnia 2014 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Syn powódki przyniósł do pracy zwolnienie powódki oraz klucze do szafy na akta i do biurka powódki.

(zeznania świadka A. G.-P. k. 2930; zeznania świadka M. T. k. 3420)

Oficjalnie fakt reorganizacji został podany do wiadomości pracowników Zarządu w dniu 24 kwietnia 2014 roku.

(zeznania świadka M. T. k. 3420)

Powódka nie wiedziała o reorganizacji jaka miała być w 2014 roku.

(zeznania świadka B. T. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:04:11 i dalej)

Po reorganizacji z 1 maja 2014 roku Zespół (...) został wyodrębniony z Wydziału Organizacyjnego i powstał Wydział (...) Administracyjnej i (...). Naczelnikiem tego wydziału został dotychczasowy kierownik Zespołu – M. Ś. (1), a jego zastępcą została B. W. (1). Sprawy organizacyjne pozostały w Wydziale, zaś sprawy kadrowe przeszły do pionu ekonomicznego – do Wydziału Finansów i Rachunkowości – utworzono tam wewnętrzny Zespół (...). Na stanowisko kierownika Zespołu awansowano jedną z pracownic, stanowisko zastępcy kierownika pozostało bez obsady. Do tego zespołu przeszła również M. T. (1).

(zeznania powódki k. 2780, k. 2790 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; zeznania świadka K. Z. k. 290; zeznania świadka B. T. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:04:11 i dalej; zeznania świadka M. F. protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 00:05:57 i dalej)

Po reorganizacji nadal w strukturach Zarządu funkcjonował Wydział Organizacyjny, a na stanowisko naczelnika awansowano A. P. (2) – dotychczasowego kierownika Zespołu Organizacji i (...).

(zeznania powódki k. 2780 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; zeznania świadka A. G.-P. k. 2930; zeznania świadka K. S. k. 296; zeznania świadka K. Z. k. 352; zeznania świadka B. T. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:04:11 i dalej)

W wyniku reorganizacji zakres zadań (...) nie zmienił się, wydzielono w nim nowe komórki organizacyjne.

(zeznania świadka M. T. k. 3430)

Na stanowisko naczelnika Wydziału Organizacyjnego awansowano A. G.-P..

(zeznania powódki protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 k. 428 roku 01:24:22 i dalej)

Po wprowadzeniu zmian organizacyjnych w maju 2014 roku K. Z. otrzymała aneks do umowy o pracę, w którym jej stanowisko było niezmienione. Później K. Z. otrzymała nowy zakres czynności, gdzie włączono czynności z zakresu zastępowania naczelnika Wydziału Organizacyjnego w razie jego nieobecności.

(zeznania świadka K. Z. k. 3510-352)

Po przeprowadzeniu zmian organizacyjnych powstało 5 nowych stanowisk kierowniczych w (...).

(zeznania powódki protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 k. 428 roku 01:21:03 i dalej)

Po dokonaniu reorganizacji w Wydziale Organizacyjnym nie było stanowiska zastępcy naczelnika.

(zeznania świadka K. Z. k. 352)

W dniu 12 maja 2014 roku powołana komisja dokonała otwarcia biurka powódki z uwagi na jej dłuższą nieobecność w pracy. Biurko było puste. Otwarcie biurka było spowodowane zmianami pomieszczeń w związku z reorganizacją.

(protokół k. 247; zeznania świadka M. T. k. 3430; zeznania świadka B. T. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:04:11 i dalej)

K. Z. (3) została awansowana na stanowisko zastępcy naczelnika Wydziału Organizacyjnego we wrześniu 2014 roku. W zakresie obowiązków K. Z. przed awansem było zawarte zastępowanie naczelnika Wydziału w razie jego nieobecności.

(zeznania powódki k. 279 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; zeznania świadka A. G.-P. k. 2930; zeznania świadka K. Z. k. 352)

Powódka drogą mailową – w dniu 27 września 2014 roku poinformowała o zakończeniu przez nią zwolnienia lekarskiego w dniu 15 października 2014 roku i o jej woli powrotu do pracy. Jednocześnie A. D. złożyła wniosek urlopowy od dnia 16 października 2014 roku do dnia 31 października 2014 roku.

(korespondencja mailowa k. 24; zeznania powódki protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 k. 428 roku 01:21:03 i dalej)

W połowie października 2014 roku wpłynęły do dyrektora (...) skargi pracowników związane z zachowaniem powódki wobec tych pracowników oraz z ich prośbami, aby nie powierzać powódce stanowisk zwierzchnich nad autorami pism. A. D. nie została zapoznana z tymi dokumentami. Do października 2014 roku nie wpłynęły do dyrektora (...) skargi dotyczące zachowania powódki w stosunku do jej współpracowników.

(zeznania powódki k. 2800-281 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; zeznania świadka K. S. k. 296; zeznania świadka A. G. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:56:30 i dalej)

Pismem z dnia 17 października 2014 roku A. G.-P. zwróciła się do przełożonych o skierowanie powódki po jej powrocie do pracy do innego wydziału (...). Jako przyczyny wskazała brak odpowiedniego dla powódki stanowiska w wydziale, odpowiednim obsadzeniem personalnym wydziału – brakiem zapotrzebowani kadrowych w tym zakresie. Ponadto powołano brak możliwości współpracy pomiędzy A. D. i J. K.. Poza tym zakres zadań wykonywanych w wydziale – w szczególności obsługa patentów w kancelarii Zarządu mógłby spotkać się ze strony powódki z dezaprobatą, ze względu na posiadanie zbyt wysokich kwalifikacji do wykonywania tego typu czynności.

(pismo k. 78 akt X P 1119/14 załączonych do akt sprawy)

W dniu 3 listopada 2014 roku pracodawca dokonał z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę w zakresie rodzaju pracy – zaproponowano powódce zatrudnienie na stanowisku zastępcy naczelnika Wydziału (...) oraz w zakresie wynagrodzenia. Jako przyczynę pracodawca wskazał na reorganizację (...) w związku z wejściem w życie w dniu 1 maja 2014 roku nowego regulaminu organizacyjnego. Na mocy tego aktu utworzone zostały nowe komórki organizacyjne – Wydział (...) Administracyjnej i (...), Wydział Organizacyjny, Wydział Prasowy i Zespół (...) w Wydziale Finansów i Rachunkowości. Skutkiem tego była konieczność obsadzenia nowo powstałych stanowisk kierowniczych. Wskazano również, że dotychczasowe zadania realizowane przez Wydział kierowany przez powódkę zostały wydzielone i wcielone do nowych komórek organizacyjnych. Znacznie zatem zmniejszył się zakres zadań Wydziału Organizacyjnego. Na stanowisko naczelnika tego wydziału powołano A. P. (2), zaś na stanowisko zastępcy – z powodu długiej absencji powódki w pracy – powołano K. Z. (3). W związku z powyższym powódce zaproponowano po powrocie do pracy w/w stanowisko.

(wypowiedzenie warunków umowy o pracę k. 106 akt osobowych powódki załączonych do akt sprawy, część B)

Po powierzeniu A. D. stanowiska zastępcy naczelnika Wydziału (...) doszło do sytuacji, kiedy w tej jednostce organizacyjnej było 2 pracowników szeregowych i podlegali oni 2 zwierzchnikom.

(zeznania powódki protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:21:03 i dalej)

Powódka podjęła pracę w Wydziale Komunikacji (...), nie miała w tym zakresie jednak odpowiedniego doświadczenia. Zaproponowała, że zajmie się w Wydziale archiwizacją, bo się na tym zna.

(zeznania powódki k. 2790-280 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; zeznania świadka J. S. k. 361; zeznania świadka M. F. protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 00:05:57 i dalej)

Po objęciu pracy w nowym wydziale powódka nie miała swojego biurka – siedziała przy naczelniku. Później zostało dla niej zorganizowane miejsce pracy.

(zeznania świadka J. S. k. 361; zeznania powódki protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 k. 428 roku 01:24:22 i dalej)

Mając wiedzę, iż M. T. jest w ciąży powódka chciała przejść do Zespołu (...) lub objąć stanowisko dotyczące spraw kontroli wewnętrznej. Pismem z dnia 3 listopada 2014 roku A. D. zwróciła się do pracodawcy o cofnięcie złożonego jej oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę.

(pismo k. 209 akt osobowych powódki załączonych do akt sprawy, część B; zeznania powódki k. 280 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46)

W odpowiedzi na pismo powódki z dnia 3 listopada 2014 roku pracodawca, w dniu 5 listopada 2014 roku odmówił cofnięcia oświadczenia wskazując, iż wniosek powódki był bezzasadny.

(pismo k. 210 akt osobowych powódki załączonych do akt sprawy, część B)

W dniu 6 listopada 2014 roku powołana przez dyrektora (...) komisja w składzie (...). K. – radca prawny, K. S. i K. M., przesłuchała A. G.-P., M. Ś., A. G., W. Ś., E. Z., A. R. – pracowników (...) zatrudnionych na różnych stanowiskach, na okoliczność ich współpracy z powódką. Przesłuchani pracownicy wskazali, że powódka krzychała na nich, odnosiła się do nich w sposób poniżający i uwłaczający, deprymowała ich i wykonała przez nich pracę. Z drugiej strony bywały dni, kiedy powódka była nad wyraz miła w stosunku do swoich współpracowników. Ze względu na taką sinusoidę w zakresie zachowania powódki pracownicy stali się wyciszeni, przygnębieni, zastraszeni. Sytuacja ta zmieniła się z chwilą odejścia A. D. na zwolnienie. Kiedy pracownicy dowiedzieli się o powrocie powódki do pracy powzięli obawy czy nie będzie się ona na nich mścić.

(protokoły przesłuchań k. 82-89 akt X P 1119/14; zeznania świadka K. M. k. 295; zeznania świadka K. S. k. 296; zeznania świadka A. G. protokół rozprawy z dnia 21 stycznia 2016 roku k. 368 00:56:30 i dalej)

Powódka w dniu 17 listopada 2014 roku została wezwana do gabinetu dyrektora. W pomieszczeniu byli, oprócz G. Nity, obecni także M. K. – radca prawny, K. S. i K. M.. Dyrektor poinformował powódkę o tym, iż została powołana komisja, która chce zadać A. D. kilka pytań.

(zeznania powódki k. 2800-281 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46; zeznania świadka K. S. k. 296)

Podczas przesłuchania przed komisją powódka zaprzeczyła stawianym jej zarzutom. Przesłuchanie trwało około 10 minut.

(zeznania świadka K. S. k. 296; zeznania powódki protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 k. 428 roku 01:24:22 i dalej)

W dniu 17 listopada 2014 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 §1 pkt. 1 k.p. z powodu naruszenia zasad współżycia społecznego polegającego na:

- stwarzaniu napięć i konfliktów;
- zagrożeniu spokojowi pracy;
- ubliżaniu współpracownikom, używaniu wobec nich wyzwisk;
- naruszaniu godności i innych dóbr osobistych współpracowników;
- przekraczaniu swoich kompetencji;
- wywołaniu rozstroju zdrowia podległych sobie pracowników;
- braku zapewnienia dobrej atmosfery w miejscu pracy, która wpływa na prawidłową i niezakłóconą współpracę między pracownikami;
- dezorganizacji pracy kierowanego zespołu;
- mobbingu polegającego na:
 - długotrwałym nękanii, zastraszaniu, wyładowywaniu swoich frustracji co w konsekwencji doprowadziło do zaniżonej oceny przydatności zawodowej współpracowników;
 - ograniczaniu współpracownikom możliwości wypowiedzenia się;
 - stałym przerywaniu wypowiedzi współpracowników;
 - reagowaniu na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem;
 - ciągłym krytykowaniem wykonywanej pracy przez podległych pracowników;
 - poniżaniu, upokarzaniu pracowników;
 - podejmowaniu prób ośmieszenia współpracowników.

(wypowiedzenie umowy o pracę k. 4 akt osobowych powódki załączonych do akt sprawy, część C)

Powódka odebrała to oświadczenie w dniu 17 listopada 2014 roku.

(bezsporne)

Po rozwiązaniu umowy o pracę powódka zwróciła się o umożliwienie jej zapoznania się z treścią skarg zgłoszonych w związku z jej niewłaściwym zachowaniem wobec współpracowników oraz z treścią protokołu z przebiegu prac powołanej na tę okoliczność komisji. Pracodawca nie udostępnił powódce tych dokumentów.

(zeznania powódki k. 281 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 2 września 2016 roku k. 428 01:15:46)

Podstawą powyższych ustaleń Sądu Rejonowego były zeznania stron, powołanych w sprawie świadków oraz dokumenty złożone w sprawie.

Dokonując oceny dowodów Sąd I Instancji stwierdził, iż generalnie w sprawie zadaniem Sądu było skonfrontowanie ze sobą dwóch sprzecznych wersji wydarzeń. W wyniku przeprowadzonej analizy Sąd uznał, iż praca w (...) w Ł. związana była z presją czasu, stresem i koniecznością sprawnej i szybkiej pracy. W związku z powyższym musiała być ona wykonywana sprawnie, precyzyjnie i efektywnie. Powódka jako naczelnik Wydziału Organizacyjnego w (...) była osobą wymagającą od siebie i od swoich współpracowników. Każdy dokument wychodzący z Wydziału, sygnowany przez powódkę był drobiazgowo sprawdzany w zakresie treści merytorycznej, ale również pod kątem formy, błędów literowych czy gramatycznych. Jak zeznała powódka – to co wychodziło z Wydziału do innych komórek czy jednostek organizacyjnych stanowiło wizytówkę, mogło być źródłem opinii o jakości pracy w podległej A. D. komórce. Wskazać należy również, iż Wydział, któremu przewodziła powódka był dużą jednostką – liczył ok. 30 osób. Z racji na to, że obejmował on szeroki aspekt działalności (...) musiał być dokładnie sprawdzany, musiał być porządek w dokumentacji, gdyż w razie kontroli za to wszystko odpowiadała A. D..

Zdaniem Sądu Rejonowego prawdą jest zatem okoliczność, iż powódka wiele razy sprawdzała dokumenty przedstawione jej do podpisu, nanosiła na nie w przypadku błędów poprawki. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. Ś., iż zmiany te nanoszone czerwonym długopisem miały na celu wyłącznie zdeprymowanie pracownika. Takiej wersji wydarzeń przeczą w szczególności przykłady dokumentów zawierających modyfikacje naniesione przez A. D. – mają one charakter zwykłych korekt, zmian sformułowań użytych w piśmie. Sąd nie uznał, iż miały one na celu zdeprymowanie, upokorzenie, pogwałcenie, zdemotywowanie pracowników.

W zakresie kontaktów powódki z podległymi jej pracownikami Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków A. P., M. T., K. Z., M. W., S. B., M. F., A. K. oraz E. Z.. Osoby te bezpośrednio współpracowały z powódką z ramienia Urzędu Miasta Ł. – A. P., albo też w tej samej jednostce. Wszyscy oni zeznali, iż relacje powódki z jej współpracownikami były pozytywne.

A. P. wskazał, że bywał w (...) z ramienia (...), w czasie tych wizyt kontaktował się z powódką, wchodził do jej gabinetu. Nie zauważył wówczas, aby były jakieś napięcia, krzyki czy inne nieprzyjemne czy niezręczne okoliczności. Faktem jest, iż kontakt tego świadka z A. D. był ograniczony – nie przebywał on stale w (...), ale jego wizyty miały miejsce czasem kilka razy w tygodniu. Tym bardziej, w ocenie Sądu świadczy to o właściwym oddaniu panujących w Wydziale kierowanym przez powódkę relacji, gdyż A. P. pojawiał się niezapowiedzianie, nikt nie wiedział kiedy dokładnie on przyjdzie. W związku z tym mógł być świadkiem pewnych niewłaściwych zachowań, jeśli takie miałyby miejsce.

Występujący w charakterze świadków M. W. i S. B. zgodnie zeznali, iż powódka nie ubliżała swoim podwładnym, nie było napięć personalnych w wydziale. Każdy z nich był zwierzchnikiem powódki i nie docierały do nich żadne uwagi czy skargi pod adresem powódki.

Sąd Rejonowy uznał, iż w związku z charakterem pracy, presją czasu i zadań w Wydziale Organizacyjnym panowała atmosfera dość napięta. Zdarzało się, że powódka w emocjach podniosła głos, ale nie było to kierowane personalnie do żadnego pracownika, wynikało z charakteru pracy. Ponadto pozostali wskazani świadkowie – będący podwładnymi powódki zeznali, iż jej relacje ze współpracownikami były pozytywne. Powódka była dobrym przełożonym, pomagała

osobom, które miały problemy z realizacją zleconych zadań, dbała o dobre relacje interpersonalne. Pracownicy Wydziału spotykali się towarzysko poza pracą i nie było wówczas żadnych napięć czy konfliktów.

M. T., A. K. i K. Z. przyznały w toku procesu, iż dało się wyczuć napięcie istniejące pomiędzy A. G.-P. i A. D.. Napięcie to wynikało z okoliczności, że A. G.-P. była zainteresowana pracą na stanowisku powódki, zawsze kiedy zastępowała powódkę w czasie jej nieobecności chciała wyeksponować swoje kwalifikacje i predyspozycje jej zdaniem bardziej odpowiednie na tym stanowisku niż te prezentowane przez powódkę. Konflikt ten miał zatem podłoże służbowe i nie wychodził poza zagadnienia związane z pracą.

Potwierdzeniem tych okoliczności jest również załączona do akt korespondencja mailowa powódki kierowana do różnych jej współpracowników. Z treści wiadomości załączonych na k. 311-320 akt wynika, iż A. D. odnosiła się do swoich podwładnych kulturalnie, zlecała zadania w sposób zwyczajowo przyjęty, bez zbędnej wyższości, ale ze stanowczością i asertywnością. Zadania te były formułowane jasno, precyzyjnie i konkretnie – pracownik, bez najmniejszych wątpliwości wiedział co ma zrobić.

W zakresie zarzutów o stosowanie mobbingu wobec pracowników przez A. D. Sąd tylko częściowo dał wiarę zeznaniom świadków A. G.-P., A. R., M. Ś., B. W. i A. G.. Osoby te zeznały, iż powódka krzyczała na pracowników, ubliżała, stosowała wobec nich wyzwiska, a także iż nie zgłaszali oni wcześniej tych problemów z uwagi na strach przed powódką. Dopiero w październiku 2014 roku – kiedy powódka miała wrócić do pracy zdecydowali się na wystosowanie do dyrekcji pism, w których opisali sytuacje będące udziałem powódki oraz wyrazili obawę przed powrotem A. D. do pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego relacje te są odzwierciedleniem nie tyle rzeczywistych wydarzeń jakie miały miejsce, ile ich interpretacji przez każdą ze wskazanych osób. Przeczą one wersje wydarzeń przedstawionej przez pozostałych świadków. Prawdą jest, iż pracownice płakały po usłyszeniu uwag od powódki – Sąd nie przeczy iż mogło dojść do takiej sytuacji albo też, iż z powodu uwag ze strony A. D. M. Ś. wiele razy musiał poprawiać pisma, że był odsyłany w tym zakresie. Mając na względzie, iż A. G. wskazała, że pomimo tego, że w 2014 roku nie pracowała w wydziale kierowanym przez powódkę, nie była jej podwładną, to obawiała się powrotu A. D. ze zwolnienia Sąd uznał, iż zeznania te są nacechowane subiektywną niechęcią świadka do powódki. Tym bardziej, iż jak wynika z zeznań świadka A. K. i samej powódki – A. G. miała ambicję i aspirację do zajęcia wyższego stanowiska, chciała być awansowana.

Sąd I Instancji uznał, iż, jak wykazano, zachowanie A. D. nie wykraczało poza zwyczajowo przyjęte normy pomiędzy przełożonym i zwierzchnikiem, co więcej powódka chcąc stworzyć jak najlepszą atmosferę w pracy zaproponowała, aby podwładni zwracali się do niej po imieniu. To od indywidualnej wrażliwości i oczekiwań każdego z pracowników zależało w jaki sposób przyjmie on uwagi przełożonego. Jak wynika z zeznań świadków M. Ś. obrażał się na powódkę, inne osoby reagowały płaczem. Jednak nie może mieć to wpływu na ocenę zachowania A. D. – wykazano bowiem, na podstawie zeznań świadka M. F., że żaden z pracowników nie był przez powódkę traktowany ani gorzej, ani lepiej niż pozostali. Powódka jako przełożona musiała zwracać uwagę swoim podwładnym, musiała koordynować pracę Wydziału. Natomiast dostosowywanie się przez przełożonego, który zachowuje powszechnie przyjęte standardy stosunków interpersonalnych, do indywidualnych odczuć i wrażliwości każdego z pracowników jest niemożliwe.

Takie same uwagi Sąd poczynił w zakresie stosunków powódki z A. G.. W toku zeznań przyznała ona, iż samo spojrzenie, uśmiech i ton głosu powódki potrafił doprowadzić ją do stresu, co w efekcie poskutkowało problemami natury psychicznej u świadka. Przy czym zważyć należy, iż określenia – spojrzenie, uśmiech, ton głosu, są elementami opisowymi bardzo subiektywnymi. Śmiało można stwierdzić, że każdy, kto miałby do czynienia z powódką w takiej sytuacji mogłoby zupełnie inaczej zinterpretować te czynniki.

Dodatkowo, jak już wcześniej wykazano, uwagi powódki dotyczyły zagadnień merytorycznych – błędów w sporządzanych pismach, niewłaściwego zachowania pracowników.

Wskazać należy jeszcze, iż zeznania świadków złożone przed komisją mobbingową powołaną przez przełożonych były odzwierciedleniem ich bardzo indywidualnych i subiektywnych odczuć, wyrazem wrażliwości.

W zakresie zeznań świadków K. Z. i B. W. Sąd Rejonowy zważył, iż osoby te nie były bezpośrednio uczestnikami wydarzeń, rozmów powódki z innymi pracownikami. Ich wiedza pochodzi z relacji tych osób, nie mają one zatem własnych obserwacji i opinii w tym zakresie. Wersja wydarzeń przedstawiona przez nich zatem, siłą rzeczy jest wierna temu, jak przedstawiali im to współpracownicy.

Wskazać należy jeszcze, iż w większości świadkowie, którzy przedstawiali powódkę w złym świetle, zarzucali jej mobbing – A. G.-P., M. Ś., B. W. – to były osoby, których sytuacja pracownicza znacznie poprawiła się w wyniku przeprowadzonej w maju 2014 roku reorganizacji (...). A. G.-P. zajęła dotychczasowe stanowisko powódki, zaś pozostałe osoby były awansowane na stanowiska kierownicze w nowo utworzonych komórkach organizacyjnych.

Co do zeznań K. M. i K. S. Sąd uznał je za wiarygodne – w zakresie w jakim opisują działalność komisji mobbingowej, treść składanych przed nią zeznań.

W zakresie zarzutów mobbingowych wobec powódki wskazać należy, iż dotyczą one wydarzeń sprzed kilku lat – od 2010 roku. potencjalne ofiary zgłosiły to dopiero w październiku 2014 roku, tuż przed powrotem A. D. do pracy. Nie można zatem przypisać im w pełni cechy wiarygodności. Obawy wyrażone przez pracowników, że powódka może się mścić miały w ocenie Sądu swoje źródło w przeprowadzonej reorganizacji i w zmianach personalnych będących jej konsekwencjami.

W zakresie przyczyn wypowiedzenia zmieniającego Sąd uznał, iż przeprowadzona reorganizacja (...) nie doprowadziła do likwidacji stanowiska zajmowanego przez powódkę. Tym bardziej, iż zmiany te nie były nadzwyczajne, wcześniej miały miejsce podobne reorganizacje. Tak samo w ocenie Sądu nieobecność powódki w pracy nie wprowadziła dezorganizacji w prowadzonej przez nią jednostce organizacyjnej – wynika to z ustalonych w toku procesu procedur zastępstw pracowników w (...) w razie ich nieobecności, a także z faktu, iż nieobecność powódki w pracy w 2014 roku była jednorazowa.

Sąd Rejonowy uznał, iż w tak ustalonym stanie faktycznym powództwo należało uwzględnić. Sąd ten zważył, iż postępowanie w niniejszej sprawie obejmowało dwa roszczenia powódki: o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem warunków pracy i płacy oraz o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Sąd ustalił, iż nieprawdą jest, iż doszło do likwidacji stanowiska naczelnika wydziału Organizacyjnego – po dniu 1 maja 2014 roku na to miejsce została awansowana dotychczasowa podwładna powódki, pełniąca funkcję jej zastępcy. Żeby podana przyczyna była prawdziwą musiałoby bowiem dojść do likwidacji całego Wydziału, który – jak wynika z ustalonego stanu faktycznego – jest kluczowym w jednostce samorządowej jaką jest (...). Sąd uznał zatem, że nieprawdą jest, iż zakres zadań nowego Wydziału Organizacyjnego był inny, różnił się od poprzedniego Wydziału. W związku z powyższym wobec braku przeprowadzenia likwidacji stanowiska naczelnika tego wydziału podana przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była nieprawdziwa.

W zakresie drugiej z przyczyn Sąd Rejonowy przyjął, iż dla uznania skuteczności długotrwałej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą konieczne jest, aby nieobecności te powtarzały się i dezorganizowały pracę. Po przeanalizowaniu przedmiotowej sprawy Sąd uznał, iż nie można przypisać w/w cech absencji chorobowej powódki. Prawdą jest, iż trwała ona 6 miesięcy. Jednak na ten czas przewidziane zostały zastępstwa powódki przez osobę pełniącą funkcję zastępcy naczelnika. Przy czym zważyć należy, że nie było to czynione każdorazowo w przypadku absencji, ale na stałe w zakresie czynności zastępcy naczelnika Wydziału. Ponadto nieobecność powódki w pracy z powodu choroby nie miała charakteru powtarzalnego – poprzednio powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego ponad 10 lat wcześniej. Absencja ta nie miała też charakteru powtarzalnego – powódka zeznała, iż po konsultacji z lekarzem nie przewidywała ponownego korzystania ze zwolnienia. Nieobecność pracownika

spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z dnia 6 listopada 2001 roku w sprawie I PKN 673/00, LEX 52162). Zważywszy na powyższe Sąd orzekający uznał, iż przyczyna dotycząca długotrwałych nieobecności w pracy spowodowanych chorobą była nieprawdziwa.

Konkludując – wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy jakiego dokonał powódce pracodawca w dniu 3 listopada 2014 roku było niezgodne z regulacją art. 30 §4 w zw. z art. 42 k.p.

W zakresie roszczenia powódki związanego z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd I Instancji stwierdził, iż warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p. jest oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W przedmiotowej sprawie rozwiązano z powódką A. D. umowę o pracę w trybie art. 52 §1 pkt. 1 powołując się na okoliczności, które szerzej można objąć pojęciem burzenia dyscypliny pracy, wprowadzanie złej atmosfery w pracy, niewłaściwego zachowania wobec pracowników i stosowanie wobec nich mobbingu w postaci nękania, zastraszania, ograniczania możliwości wypowiedzania się, poniżania, upokarzania. Zdaniem Sądu Rejonowego, jak wynika jednak z ustalonego stanu faktycznego i oceny materiału dowodowego dokonanej przez Sąd Rejonowy – zachowaniu powódki nie można przypisać cech wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Zachowanie A. D. przede wszystkim nie miało na celu poniżenia, ośmieszenia czy odizolowania któregokolwiek z pracowników, nie prowadziło również do naruszania godności i dóbr osobistych pracowników czy wywołania u nich rozstroju zdrowia. Powódka ponadto jako przełożony dbała o zapewnienie dobrej atmosfery w pracy, o właściwe relacje interpersonalne. Wskazać należy jeszcze, że nie stwarzała ona napięć i konfliktów, nie zagrażała spokojowi w pracy, nie przekraczała swoich kompetencji i nie dezorganizowała pracy zespołu. Sąd Rejonowy uznał, iż współpraca z powódką mogła być dla wielu osób ciężką i obciążającą w pierwszej kolejności z uwagi na tempo pracy i duży stres nałożony na osoby ją wykonujące. Dodatkowym czynnikiem było to, że A. D. była osobą wymagającą, dokładną i szczegółową. Sprawdziała wnikliwie wszelkie przedłożone jej dokumenty, dbała o ich precyzyjność i staranność sporządzenia. W związku z tym istniała konieczność naniesienia poprawek przez autorów tych dokumentów – co mogło być deprymujące dla tych osób i prowadzić do frustracji. Źródłem tych odczuć co należy pokreślić było niewłaściwe wykonanie przez pracowników powierzonych im zadań nie zaś postawa powódki mająca na celu zdeprecjonowanie podległych jej pracowników. W atmosferze ciągłego napięcia i presji czasu mogło dojść do bardziej nerwowego zachowania się powódki i wyrażenia tego zdenerwowania na zewnątrz – wobec innych osób. Pracodawca nie wykazał jednak, aby sytuacje te odbiegały od przyjętej obiektywnej normy. Dodatkowo Sąd I Instancji podniósł, iż A. D. miała świadomość swojego niewłaściwego zachowania, ponieważ w przypadku zaistnienia takich okoliczności przeproszała za nie swoich współpracowników. Sąd podkreślił, iż jak już stwierdzono – obraz powódki jaki został przedstawiony przez jej pracodawcę nie wynika z obiektywnej oceny zachowania A. D., ale z subiektywnych odczuć, analizy doświadczeń i wydarzeń dokonanej przez pracowników. Przy czym w zastanym układzie wydarzeń nie można uznać, aby przeżycia te i relacje z nimi związane były obiektywne i w pełni miarodajne – stanowią one wersję wydarzeń jednej tylko strony konfliktu. Po nakreśleniu tła tych epizodów wyłania się zupełnie inny obraz powódki i nasuwa się zupełnie odmienna ocena zastanych przypadków.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, że zachowanie powódki wobec jej podwładnych i współpracowników nie wyczerpuje treści art. 52 §1 ust. 1 k.p., zatem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane zostało z naruszeniem przepisów kodeksu pracy.

Ustalając, iż powódka zasadnie wskazała, że złożone jej wypowiedzenie warunki umowy o pracę oraz rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem, Sąd stwierdził, że A. D. przysługują związane z tym roszczenia (art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p.). Powódka pierwotnie wносиła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, ostatecznie po zamknięciu rozprawy w obu sprawach złożyła wniosek o otwarcie rozprawy na nowo i zasądzenie na jej rzecz odszkodowań za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy oraz za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia. W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy stwierdził brak podstaw do otwarcia rozprawy na nowo, bowiem ujawnione okoliczności, w

szczególności konflikt w środowisku pracowniczym na tle stawianego powódce zarzutu mobbingu w znacznym stopniu uniemożliwił uwzględnienie pierwotnych roszczeń powódki.

Wobec powyższego na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c., art. 47¹ k.p., art. 45, art. 56 k.p. i art. 58 k.p. Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowania. Odszkodowanie powódce należne na mocy art. 47¹ k.p. i art. 58 k.p. jest równoważne kwocie po 20.010 złotych każde.

W niniejszej sprawie powódka wystąpiła również o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 415 k.c w zw. z art. 300 kp w kwocie 22 000 złotych, na którą składać miało się: nagroda jubileuszowa w wysokości 150 % wynagrodzenia miesięcznego tj. 10.005 zł brutto (art. 38 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych), dodatkowe wynagrodzenie roczne w wysokości 7.000,00 zł (na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 t. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej) i wynagrodzenie roczne z Zakładowego Funduszu N. tj. 5000 zł brutto (na podstawie zarządzenia Nr 6 /14 Dyrektora (...) z dnia 24 stycznia 2014 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania (...)).

Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki kwotę 7.000,00 zł tytułem odszkodowania za niewypłacenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej, oddalając roszczenie powódki o zasądzenie nagrody jubileuszowej wskazując iż nie udowodniła ona nabycia prawa do tego świadczenia w czasie orzekania, nadto uznał iż brak jest podstaw do zasądzenia na rzecz powódki nagrody z Zakładowego Funduszu N. gdyż jej wypłata zgodnie z § 18 Regulaminu Wynagradzania miała charakter uznaniowy.

O kosztach procesu w zakresie roszczeń z punktu 1 i 2 wyroku Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 kpc zaś w zakresie roszczenia z pkt. 3 na podstawie ar. 100 kpc uznając iż powódka wygrała w tym zakresie w 31,81 % . Na koszty poniesione przez powódkę złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 692,58 zł (tj 60 zł +60 zł +572,58 zł.) oraz zwrot opłat od pozwów w wysokości 3000 zł. Ich wysokość wynika z treści § 12 ust. 1 pkt 1 i § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.) oraz poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10.

Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

(uzasadnienie wyroku k. 457-472v)

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł pozwany, skarżąc je w części, tj. w zakresie punktu 1. i 3. Wskazanemu wyrokowi apelujący zarzucił naruszenie:

1. przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, tj.

a. zeznań świadka M. Ś. (1) polegającą na przyjęciu, że zdaniem świadka nanoszone przez powódkę czerwonym długopisem poprawki na dokumentach miały na celu wyłącznie zdeprymowanie pracownika, podczas gdy w toku postępowania dowodowego świadek wskazał, że nie narzekał na stawiane przez powódkę wymagania i nie miał problemów z wykonywaniem jej poleceń oraz nanoszeniem poprawek, a jedynie zastrzeżenia jego budziła forma, w jakiej powódka wydała polecenia służbowe wskazując, że niejednokrotnie był to krzyk,

b. zeznań świadka M. Ś. (1), A. R. (2), B. W. (1), A. P. (2), A. G. (4) polegającą na przyjęciu, że relacje pomiędzy wymienionymi świadkami, a powódką nie są odzwierciedleniem rzeczywistych wydarzeń, jakie miały miejsce, a jedynie interpretacji dokonanej przez świadków, podczas gdy zeznania tych świadków w zakresie w jakim twierdzili oni, że powódka krzyczała na pracowników, ubliżała im, stosowała wobec nich wyzwiska są spójne, wzajemnie ze sobą korespondują, znajdują również potwierdzenie w zeznaniach świadków, które Sąd uznał w pełni za wiarygodne,

m.in. zeznaniach M. T. (1), która wskazała że „dezaprobatę powódka okazała wówczas rzucając dokumentem, który pracownik sporządził nieprawidłowo”,

c. zeznań świadka A. K. (2) polegającą na przyjęciu, że niechęć A. G. (4) do powódki wynikała z ambicji i aspiracji do zajęcia wyższego stanowiska, podczas gdy w toku postępowania dowodowego świadek ten w ogóle nie wypowiadał się o relacjach w/w osób,

d. zeznań świadka A. P. (2), M. Ś. (1), B. W. (1) polegająca na przyjęciu, że zeznania tych świadków nie są wiarygodne w zakresie w jakim zarzucali powódce mobbing z uwagi na fakt, że ich sytuacja pracownicza poprawiła się po przeprowadzonej w maju 2014 r. reorganizacji, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego - który Sąd uznał za wiarygodny - wynika, że zarzuty przeciwko powódce były formułowane w październiku 2014 r., a w/w osoby zostały awansowane w maju 2014 r., a zatem w chwili stawiania powódce zarzutów mobbingu nie mieli oni interesu w obciążaniu powódki nieprawdziwymi zarzutami,

e. zeznań świadków K. M. (2) i K. S. (2), w zakresie w jakim Sąd uznał, że zeznania w/w świadków nie są wiarygodne z uwagi na upływ czasu jaki minął od opisywanych przez świadków zdarzeń, podczas gdy ich zeznania są spójne, wzajemnie ze sobą korespondują, znajdują również potwierdzenie w zeznaniach świadków M. Ś. (1), B. W. (1).

2. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez wyprowadzenie z zeznań świadków S. B. (2) i M. W. (2) wniosków z nich niewynikających, tj. że „powódka nie ubliżała swoim podwładnym, nie było napięć personalnych w wydziale” podczas gdy świadek M. W. (2) zeznał, że nie miał okazji zaobserwować w okresie swojej pracy relacji między powódką, a podległymi jej pracownikami, zaś świadek S. B. (2) wskazał, że nie był świadkiem, aby powódka krzyczała, czy komuś ubliżała,

3. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, tj. stwierdzenia, że rzucanie dokumentami w podwładnych, krzyczenie na podwładnych w obecności innych pracowników, używanie wulgarnych słów nie jest zachowaniem wykraczającym poza zwyczajowo przyjęte normy pomiędzy przełożonym, a pracownikami, podczas gdy zachowanie takie należy uznać za naganne, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego,

4. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, tj. stwierdzenia, że rzucanie dokumentami w podwładnych, krzyczenie na podwładnych w obecności innych pracowników, używanie wulgarnych słów jest zachowaniem, które odpowiada powszechnie przyjętym standardom stosunków interpersonalnych,

5. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez przyjęcie przez Sąd I instancji, że zachowanie powódki w stosunku do innych współpracowników nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co w konsekwencji nie uzasadniało rozwiązania stosunku pracy na tej podstawie.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt I i III oraz oddalenie powództwa w całości,
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie przed Sądem I instancji,
3. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie apelacyjne.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, iż nie kwestionuje ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego. Jednak zdaniem pozwanego Sąd I instancji dopuścił się naruszenia przepisów postępowania, które winny skutkować uchyleniem zaskarżonego wyroku oraz oddaleniem powództwa w całości i obciążeniem powódki obowiązkiem zwrotu kosztów procesu za postępowanie przed Sądem I i II instancji.

Skarżący podniósł, iż w uzasadnieniu wyroku Sąd I instancji wskazał, iż zdaniem świadka M. Ś. (1) nanoszone przez powódkę czerwonym długopisem poprawki na dokumentach miały na celu wyłącznie zdeprymowanie pracownika. Tymczasem w toku postępowania dowodowego świadek wyraźnie wskazał, że nie narzekał na stawiane przez powódkę wymagania i nie miał problemów z wykonywaniem jej poleceń oraz nanoszeniem poprawek. Świadek wykonywał te polecenia bowiem były one dla niego poleceniem służbowym. Wszelkie zastrzeżenia świadka budziła forma, w jakiej powódka wydawała polecenia służbowe wskazując, że niejednokrotnie był to krzyk. Świadek ten nie kwestionował tego, że powódka nie mogła wymagać od swoich pracowników. Z zeznań wszystkich bowiem świadków wynika, że praca w wydziale, którym kierowała powódka wiązała się niejednokrotnie z koniecznością szybkiej reakcji, czy też dokładnością i starannością. Świadców nie kwestionowali prawa powódki do stawiania określonych wymagań w stosunku do nich. Zastrzeżenia świadków, m.in. A. P. (2) czy też A. G. (4) związane były z formą jaką stosowała powódka wydając rzeczowe polecenia służbowe.

Zdaniem skarżącego Sąd Rejonowy błędnie ocenił zeznania świadków: M. Ś. (1), A. R. (2), B. W. (1), A. P. (2), A. G. (4). Sąd Rejonowy przyjął bowiem, że relacje pomiędzy wymienionymi świadkami, a powódką nie są odzwierciedleniem rzeczywistych wydarzeń, jakie miały miejsce, a jedynie interpretacji dokonanej przez świadków. Taka ocena sprzeczna jest z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. W tym miejscu wskazać trzeba, np. na treść zeznań M. T. (1), które Sąd uznał za wiarygodne w całości. Świadek ten wskazał, że „dezaprobatę powódka okazała wówczas rzucając dokumentem, który pracownik sporządził nieprawidłowo”. Świadek ten zeznał również, że powódka używała wulgaryzmów. Zdaniem pozwanego ocena zeznań w/w świadków jest sprzeczna z zasadami logicznego rozumowania. Zeznania w/w świadków wzajemnie ze sobą korespondują, są ze sobą spójne. Wskazać trzeba, że każdy z w/w świadków opisywał dokładnie przebieg zdarzenia, w trakcie którego miały miejsce zachowania, które stanowiły finalnie podstawę wypowiedzenia powódce stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p. Świadców nie interpretowali poszczególnych zachowań powódki, a jedynie wiernie relacjonowali ich przebieg. Skarżący wskazał, iż zdaniem Sądu Rejonowego niechęć A. G. (4) do powódki wynikała z ambicji i aspiracji do zajęcia wyższego stanowiska. Tymczasem w trakcie przesłuchania w dniu 2 września 2015 r. świadek ten nie wypowiadał się o relacjach w/w osób. Abstrahując od powyższego takie stwierdzenia są jedynie subiektywną oceną świadka.

Uzasadniając zarzut błędnej oceny zeznań świadków A. P. (2), M. Ś. (1), B. W. (1) skarżący podniósł, iż Sąd Rejonowy nie dostzegł w ogóle faktu, że zarzuty formułowane przez w/w świadków przeciwko powódce były formułowane w październiku 2014 r. Tymczasem osoby te zostały awansowane już w maju 2014 r., a zatem na niemalże pół roku przez sformułowaniem zarzutów mobbingowych. W październiku 2014 r. w/w świadkowie nie mieli żadnego interesu w obciążaniu powódki jakimikolwiek zarzutami, albowiem powrót powódki do pracy nie zagrażał ich pozycji w strukturze organizacyjnej.

Błędnie w ocenie skarżącego zostały ocenione także zeznania świadków K. M. (2) i K. S. (2), w zakresie zarzutów mobbingowych. We wskazanym zakresie zdaniem skarżącego zeznania ww. osób są ze sobą zbieżne i korespondują ze sobą, jak również z zeznaniami innych świadków, m.in. M. Ś. (1). Sam upływ czasu od opisywanych zdarzeń nie może stanowić samoistnej przesłanki, która wpływa na wiarygodność relacji świadka.

W przypadku świadków S. B. (2) i M. W. (2) Sąd, zdaniem skarżącego, wyprowadził z zeznań ww. osób wnioski z nich niewynikające. Świadców zeznali, że „powódka nie ubliżała swoim podwładnym, nie było napięć personalnych w wydziale”. Tymczasem jak wynika z zeznań złożonych przez świadka M. W. (2) nie miał on okazji zaobserwować w okresie swojej pracy relacji między powódką, a podległymi jej pracownikami. Świadek S. B. (2) wskazał zaś, że nie był świadkiem, aby powódka krzyczała, czy komuś ubliżała. Z powyższych zeznań nie wynika jednak - jak twierdzi Sąd Rejonowy - że zdarzenia takie nie miały miejsca.

Nieprawidłowe było także uznanie przez Sąd, że zachowania powódki w postaci rzucania dokumentami w podwładnych, krzyczenie na podwładnych w obecności innych pracowników, używanie wulgarnych słów nie jest zachowaniem wykraczającym poza zwyczajowo przyjęte normy pomiędzy przełożonym, a pracownikami.

Skarżący podniósł, iż prawidłowe zastosowanie przez Sąd Rejonowy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. i wyprowadzenie ze zgromadzonego materiału dowodowego wniosków logicznych, zgodnych z doświadczeniem życiowym winno prowadzić do wniosku, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

(apelacja strony pozwanej k. 488-197)

W odpowiedzi na apelację pozwanego pełnomocnik powódki wniosł o oddalenie apelacji i utrzymanie wyroku Sądu pierwszej instancji w mocy, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie odwoławcze.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wskazał, iż w jego ocenie Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się naruszenia przepisów postępowania. Ocena zeznań świadków przeprowadzona przez Sąd pierwszej instancji przeprowadzona została przy uwzględnieniu okoliczności, które wynikały także z dowodów z dokumentów. Dopiero na podstawie zestawienia tychże okoliczności Sąd dokonał weryfikacji zeznań świadków. Sąd prawidłowo uznał, że zeznania części świadków, nie są odzwierciedleniem rzeczywistych sytuacji, jakie miały miejsce w okresie pracy Powódki, ale są interpretacją świadków, którzy wykazują osobistą niechęć do Powódki.

Pełnomocnik powódki wskazał, iż zeznania M. Ś. (1), który zgodnie z treścią zarzutu apelacyjnego Pozwanego miał zastrzeżenia do formy, w jakiej polecenie wydawała powódka są sprzeczne z treścią służbowej korespondencji e-mail pomiędzy świadkiem a Powódką, a także są sprzeczne z zeznaniami świadków: M. W. i S. B., M. T., K. Z., A. P., A. K., M. F.. Świadczy ci wskazali, że relacje A. D. (1) z pracownikami (...) nie odbiegają od właściwych standardów w miejscu pracy.

Za nieuznanie, za wiarygodne zeznań świadków: A. G. P., A. R., B. W. i A. G. przemawiała nie tylko sprzeczność tych zeznań z dowodami w postaci dokumentów i zeznań pozostałych świadków, ale także okoliczność, iż świadkowie mieli wymierny interes w złożeniu zeznań niekorzystnych dla Powódki. Sąd słusznie zauważył, iż świadkowie zarzucający Powódce mobbing na skutek zmian organizacyjnych, które doprowadziły do bezzasadnego wypowiedzenia Powódce warunków pracy i płacy, awansowali na stanowiska kierownicze.

Zarzut apelacji naruszenia przez Sąd przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest bezzasadny i w istocie nieuzasadniony. Sąd pierwszej instancji nie naruszył prawa materialnego błędnie je stosując, czy też stosując błędną jego wykładnię.

(odpowiedź na apelację k. 527-529)

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie jest zasadna i podlega oddaleniu.

Zaskarżone orzeczenie należało uznać za prawidłowe, stanowiące wynik właściwej oceny zebranego materiału dowodowego. Sąd Okręgowy podziela poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia, a w konsekwencji przyjmuje za własne.

Na wstępie należy wskazać, że prawidłowe zastosowanie prawa materialnego jest uzależnione od poczynienia prawidłowych ustaleń w zakresie stanu faktycznego sprawy. Temu służy postępowanie dowodowe zgodnie z którym na podstawie art. 6 k.c. i 232 k.p.c. strony zobowiązane są przedstawić sądowi rozpoznającemu sprawę dowody na poparcie swych twierdzeń. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia prawa materialnego jest możliwe tylko na tle niekwestionowanego stanu faktycznego. W pierwszym rzędzie należy zatem odnieść się do podniesionego przez skarżącego zarzutu naruszenia prawa procesowego.

Wbrew twierdzeniu zawartym w uzasadnieniu apelacji, skarżący dążył do podważenia ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, podnosząc zarzut błędnej oceny dowodów. Zdaniem strony pozwanej

uchybień procesowe Sądu Rejonowego doprowadziły bowiem do poczynienia nieprawidłowych ustaleń faktycznych w sprawie.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. podniesiony przez skarżącego nie zasługiwał jednak na uwzględnienie, gdyż dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego w żadnym stopniu nie wykracza poza ustawowo określone ramy swobodnej oceny dowodów. Poczynione przez Sąd ustalenia znajdują pełne umocowanie w zebranych materiałach, w zaproponowanych i przeprowadzonych dowodach. W kontrolowanej sprawie Sąd Rejonowy wydając wyrok wziął pod uwagę zebrane dowody i przeanalizował je, wskazując, jakie okoliczności uznał za udowodnione i na jakich w tej mierze oparł się dowodach. Zdaniem Sądu Okręgowego ze zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym. Ocena Sądu pierwszej instancji nie narusza zatem reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać. Należy podkreślić, iż jedynie w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Zaznaczyć należy, że w niniejszej sprawie w oparciu o zebrany materiał dowodowy można było stworzyć dwie wersje zdarzeń: jedną zgodną z twierdzeniami powódki i drugą zgodną z twierdzeniami strony pozwanej.

W ocenie powódki dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie zmieniające warunki jej pracy nie było podyktowane reorganizacją zakładu pracy, gdyż wprowadzone przez pozwanego zmiany miały charakter pozorny, nie prowadziły bowiem do likwidacji zadań jednostki organizacyjnej, której powódka była kierownikiem i dotychczas pozostawały bez wpływu na zajmowane przez powódkę stanowisko. Powódka twierdziła także, iż nieprawdziwe są zarzuty pracodawcy dotyczące naruszania przez powódkę zasad współżycia społecznego, polegającego na „stwarzaniu napięcia i konfliktów, zagrożeniu spokojowi pracy, ublizaniu współpracownikom, używaniu wobec nich wyzwisk, naruszaniu godności i innych dóbr osobistych pracowników, przekraczaniu swoich kompetencji, wywoływaniu rozstroju zdrowia podległym sobie pracowników, braku zapewnienia dobrej atmosfery w miejscu pracy, która wpływa na prawidłową i niezakłóconą współpracę pomiędzy pracownikami, dezorganizacji pracy kierowanego zespołu oraz mobbingu”. Powódka utrzymywała, iż miała dobre relacje ze współpracownikami, cieszyła się opinią dobrego i wymagającego kierownika. W trakcie zatrudnienia nie były w stosunku do niej kierowane uwagi czy skargi ani ze strony przełożonych, ani współpracowników.

Strona pozwana stała natomiast na stanowisku, iż wskazane w wypowiedzeniach przyczyny dokonania tych czynności były prawdziwe, istniały w chwili składania oświadczenia. Zachowanie powódki stanowiło rażące naruszenie zasad współżycia społecznego, opierało się na stosowaniu mobbingu wobec podwładnych. Powódka komunikowała się ze współpracownikami w sposób autorytatywny, wytykała błędy i niedopatrzania nie równoważąc ich uwagami pozytywnymi czy działaniem mentorskim. Podwładni obawiali się prosić powódkę o wsparcie. Powódka ublizwała pracownikom odnosząc się do nich, doprowadzając do płaczu czy rozstroju zdrowia. Osoby z zespołu powódki czuły się przełknięte i miały obniżoną samoocenę, a także zgłaszały, że boją się powrotu powódki do pracy. Po podpisaniu w dniu 23 kwietnia 2014 roku zarządzenia w sprawie nowego regulaminu przez Prezydenta Miasta Ł. nowy regulamin (...) wszedł w życie 1 maja 2014 roku. W związku z powyższym dokonano reorganizacji (...) dotychczasowe stanowisko powódki zostało zlikwidowane. Stanowisko zastępcy naczelnika w nowo utworzonym Wydziale Organizacyjnym miała objąć powódka, lecz z uwagi na jej długotrwałe zwolnienie obsadzono na to miejsce inną osobę.

Sąd Rejonowy uznał, iż praca w (...) w Ł. związana była z presją czasu, stresem oraz koniecznością sprawnej i szybkiej pracy. W związku z powyższym musiała być ona wykonywana sprawnie, precyzyjnie i efektywnie. Powódka jako naczelnik Wydziału Organizacyjnego w (...) była osobą wymagającą od siebie i od swoich współpracowników. Z racji na to, że Wydział ten obejmował szeroki aspekt działalności (...) każdy dokument musiał być dokładnie sprawdzany, musiał istnieć porządek w dokumentacji, gdyż w razie kontroli za to wszystko odpowiadała powódka. Powódka wiele razy sprawdzała dokumenty przedstawione jej do podpisu, nanosiła na nie w przypadku błędów poprawki. Na skutek wymagań powódki, która sprawdzała wnikliwie wszelkie przedłożone jej dokumenty, dbała o ich precyzyjność

i staranność sporządzenia, istniała konieczność naniesienia poprawek przez autorów tych dokumentów – co mogło być deprimujące dla tych osób i prowadzić do frustracji. Źródłem tych odczuć co należy pokreślić było niewłaściwie wykonane przez pracowników powierzonych im zadań nie zaś postawa powódki mająca na celu zdeprecjonowanie podległych jej pracowników. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego i oceny materiału dowodowego dokonanej przez Sąd Rejonowy, zachowanie powódki nie miało na celu poniżenia, ośmieszenia czy odizolowania któregokolwiek z pracowników, nie prowadziło również do naruszania godności i dóbr osobistych pracowników czy wywołania u nich rozstroju zdrowia. Nie stwarzała ona napięć i konfliktów, nie zagrażała spokojowi w pracy, nie przekraczała swoich kompetencji i nie dezorganizowała pracy zespołu. Wręcz przeciwnie powódka jako przełożony dbała o zapewnienie dobrej atmosfery w pracy, o właściwe relacje interpersonalne. Sąd Rejonowy podkreślił, iż współpraca z powódką mogła być dla wielu osób ciężką i obciążającą, z uwagi na tempo pracy i duży stres nałożony na osoby ją wykonujące. W atmosferze ciągłego napięcia i presji czasu mogło dojść do bardziej nerwowego zachowania się powódki i wyrażenia tego zdenerwowania na zewnątrz – wobec innych osób. Pracodawca nie wykazał jednak, aby sytuacje te odbiegały od przyjętej obiektywnej normy. Sąd Pierwszej Instancji uznał, iż powódka miała świadomość swojego niewłaściwego zachowania, ponieważ w przypadku zaistnienia takich okoliczności przepraszała za nie swoich współpracowników. Obraz zaś powódki, jaki został przedstawiony przez jej pracodawcę, nie wynika z obiektywnej oceny zachowania A. D., ale z subiektywnych odczuć, analizy doświadczeń i wydarzeń dokonanej przez pracowników. Po nakreśleniu tła konkretnych zdarzeń wyłania się zupełnie inny obraz powódki i nasuwa się całkiem odmienna ocena zastanych przypadków.

Skuteczne zarzucenie Sądowi pierwszej instancji, że przyjął wersję przedstawioną przez powódkę i na podstawie przedstawionych przez nią dowodów, poczynił ustalenia faktyczne wbrew dowodom zgromadzonym w sprawie, wymagałoby wykazania, że wybierając tę wersję uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Jedynie bowiem te przesłanki mogą być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie skarżącego o innej niż przyjął Sąd Rejonowy wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ta dokonana przez Sąd pierwszej instancji. Jak zaznaczone w orzecznictwie Sądu Najwyższego (przykładowo w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 roku, sygn. akt III CK 314/05) „do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby skarżący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów”.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że strona pozwana w żaden sposób nie podważyła oceny materiału dowodowego przeprowadzonej przez Sąd Rejonowy i poczynionych w oparciu o jej wyniki ustaleń faktycznych, podejmując w tym zakresie tylko polemikę z tą oceną, poprzez przedstawienie własnej wersji, to jest interpretację zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego.

Zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. sprowadza się do kwestionowania przez skarżącego prawidłowości dokonanej przez ten Sąd oceny zeznań świadków. Należało się zatem kolejno odnieść do twierdzeń skarżącego dotyczących oceny zeznań poszczególnych świadków, rozpatrując je w zestawieniu z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw, aby uznać, iż Sąd przekroczył zasady swobodnej oceny dowodów w zakresie oceny zeznań świadka M. Ś. (1). Sąd nie ten dał wiary zeznaniom świadka jedynie w części, z której wynika z nich, iż powódka nanosząc poprawki na projekty pism sporządzanych przez pracowników pozwanego mogła zmierzać do umniejszenia ich kompetencji, upokorzenia, pogńębienia czy zdemotywowania. Świadek stwierdził bowiem, iż w „pewnym momencie każda rzecz”, którą robił była „negowana i poprawiana”, mimo że starał się wykonywać swoje obowiązki sumiennie, a treść sporządzanych przez niego projektów pism była merytorycznie poprawna. Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, w świetle zeznań pozostałych świadków oraz dowodów z dokumentów, iż zachowanie powódki nie było nacechowane złą wolą, lecz podyktowane dbaniem o precyzyjność sformułowań zawartych w pismach i staranność ich sporządzenia.

Co do oceny zeznań świadków M. Ś. (1), A. R. (2), B. W. (1), A. P. (2), A. G. (4) skarżący podniósł, iż Sąd Rejonowy błędnie, to jest sprzecznie z zasadami logiki, przyjął, że relacje pomiędzy wymienionymi świadkami a powódką nie są odzwierciedleniem rzeczywistych wydarzeń, jakie miały miejsce, a jedynie interpretacji dokonanej przez świadków. Skarżący na poparcie swoich zarzutów w tym zakresie wskazał na fragment zeznań M. T. (1), które Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w całości, odnoszący się do sytuacji konfliktowych powódki i jej podwładnych.

Z treści uzasadnienia apelacji wynika jednak, iż to skarżący, a nie Sąd pierwszej instancji, dokonał niepełnej, fragmentarycznej oceny zeznań świadka M. T. (1) i wyprowadził z tej oceny niewłaściwe wnioski. Świadek zeznała bowiem, iż co do zasady relacje powódki z pracownikami były dobre, choć dochodziło między tymi osobami także do konfliktów na tle zawodowym. Wskazała, że zdarzało się, że w sytuacji, gdy „jakiś termin był nie dotrzymany przez pracownika powódka okazywała niezadowolenie, podnosiła głos, używała wulgarnych słów”, ale jednocześnie jednoznacznie podkreśliła, iż powódka „nie obrażała nikogo”. Wulgaryzmy wypowiediane przez powódkę nie były bowiem skierowane do żadnego z pracowników. Co prawda świadek opisała także sytuację, w której powódka okazała dezaprobatę rzucając dokumentem, który pracownik sporządził nieprawidłowo. Jednak incydentalne zdarzenie nie może rzutować na ogólną całościową ocenę zachowania powódki, która jawi się jako co do zasady pozytywna. Podzielić bowiem należy oceną zachowania powódki dokonaną przez Sąd Rejonowy na podstawie zeznań świadków: A. P., M. T., K. Z., M. W., S. B., M. F., A. K. oraz E. Z.. Wskazani świadkowie – będący podwładnymi powódki zeznali, iż jej relacje ze współpracownikami były pozytywne. Powódka była dobrym przełożonym, pomagała osobom, które miały problemy z realizacją zleconych zadań, dbała o dobre relacje interpersonalne. Konflikty zaś wynikały z tego, że w Wydziale Organizacyjnym pozwanego pracodawcy ze względu na charakter zadań i presję czasu panowała dość napięta atmosfera. W związku z tym rzeczywiście zdarzało się, że powódka w emocjach podniosła głos, ale nie było to kierowane personalnie do żadnego pracownika.

Wbrew stanowisku strony skarżącej Sąd Rejonowy nie mógł i nie powinien pominąć przy ocenie dowodów okoliczności, iż świadek A. G.-P. była zainteresowana pracą na stanowisku powódki, co potwierdzają zeznania choćby świadka M. T. (k. 343) i A. K. (k. 424, protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 roku – 00:38:46), a świadek A. G. dążyła do zajęcia wyższego stanowiska (zeznania świadka E. Z. protokół rozprawy z dnia 2 września 2016 roku – 00:57:02, k. 425), a także faktu iż sytuacja pracownicza tych osób oraz M. Ś. znacznie poprawiła się w wyniku przeprowadzonej w maju 2014 roku reorganizacji (...). A. G.-P. zajęła dotychczasowe stanowisko powódki, zaś pozostałe osoby były awansowane na stanowiska kierownicze w nowo utworzonych komórkach organizacyjnych. Sąd Okręgowy w pełni podziela w tym zakresie argumentację zawartą w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji. To natomiast, że reorganizacja w (...) nastąpiła w maju 2014 roku, zarzuty zaś dotyczące zachowania powódki zostały sformułowane dopiero w październiku 2014 roku nie wpływa na ocenę tego, iż ww. osoby nie były zainteresowane kolejnymi zmianami na stanowiskach kierowniczych w (...) i powrotem powódki do pracy, skoro w wyniku zmian w strukturze organizacyjnej pozwanego pracodawcy i rozwiązania stosunku pracy z powódką polepszyła się ich sytuacja zawodowa. Nie bez wpływu na ocenę zeznań ww. świadków pozostawało to, iż zeznania tychże osób były częściowo sprzeczne z zeznaniami świadków: A. P., M. T., K. Z., M. W., S. B., M. F., A. K. oraz E. Z. - z całą pewnością niezainteresowanych wynikiem postępowania w niniejszej sprawie, którzy podali, iż relacje powódki z jej współpracownikami były właściwe. Jedynie z uwagi na specyfikę pracy w Wydziale, pełnienie funkcji kierowniczych przez powódkę, wreszcie osobowość poszczególnych pracowników, czasami dochodziło do sytuacji konfliktowych między powódką a pracownikami strony pozwanej. Istotne jest także to, że zarzuty ww. osób dotyczyły pojedynczych sytuacji, których przebiegu świadkowie nie byli w stanie sprecyzować, podając konkretne przykłady.

Odnosząc się do oceny zeznań świadków K. M. (2) (k. 294v-295v) i K. S. (2) (k.295v-297) w pierwszej kolejności należy podkreślić, że Sąd Rejonowy uznał zeznania ww. osób za wiarygodne w części dotyczącej opisu działalności komisji powołanej do zbadania zachowania powódki względem jej współpracowników. Nie było żadnych podstaw, aby w tym zakresie odmówić wiary zeznaniom K. M. (2) i K. S. (2). Osoby te nie miały jednak sposobności do zaobserwowania stosunków pracowniczych między powódką a jej podwładnymi, ponieważ były zatrudnione na stanowiskach kierowniczych w innych jednostkach organizacyjnych pozwanego pracodawcy. Informacje na temat zdarzeń w Wydziale powódki czerpały więc głównie z relacji osób trzecich. Część z tych osób została bezpośrednio

przesłuchana przez Sąd Rejonowy w toku postępowania w niniejszej sprawie. Informacje podane w złożonych przez te osoby zeznaniach, poddane uprzedniej ocenie, stanowiły podstawę do czynienia ustaleń faktycznych w sprawie. Nie zachodziła zatem konieczność do odwoływania się do pośrednich relacji K. M. (2) i K. S. (2). Ogólne informacje o tym, iż także inni współpracownicy powódki skarżyli się na jej zachowanie, nie odnotowane w żadnym dokumencie i nie uszczegółowione w toku postępowania, nie poddają się żadnej weryfikacji Sądu, a w konsekwencji nie mogły zostać włączone do podstawy faktycznej sprawy. W ocenie Sądu Okręgowego dodatkowo wskazanym świadkom nie można przypisać pełnego obiektywizmu z uwagi na ich zaangażowanie w sprawy zawodowe powódki. K. M. (2) była w pewnym stopniu skonfliktowana z powódką ze względów zawodowych, zaś K. S. (2) brała udział w tworzeniu projektu reorganizacji (...) z 2014 roku i wprost stwierdziła, iż nie była zadowolona z wykonywania przez powódkę zleconych jej zadań i nie chciała, aby uczestniczyła ona w przygotowaniu nowego regulaminu jednostki.

Należy zgodzić się z twierdzeniem skarżącego, iż świadkowie S. B. (2) i M. W. (2) nie zeznali, że „powódka nie ubliżała swoim podwładnym, nie było napięć personalnych w wydziale”. Z zeznań złożonych przez świadka M. W. (2) wynika bowiem, iż nie miał on okazji zaobserwować w okresie swojej pracy relacji między powódką, a podległymi jej pracownikami. Świadek S. B. (2) wskazał zaś, że nie był świadkiem, aby powódka krzyczała czy komuś ubliżała. Jednakże, choć z powyższych zeznań wskazanych świadków nie wynika bezpośrednio (wprost), że zdarzenia takie nie miały miejsca, to w zestawieniu z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym (zarówno w postaci zeznań świadków i powódki, którym Sąd Rejonowy dał wiarę jak i niekwestionowanych dokumentów) usprawiedliwione było poczynienie przez Sąd I instancji ustalenia, iż w istocie rzeczy opisane zachowania powódki rzeczywiście nie miały miejsca, skoro ani wymienieni świadkowie ani pozostali, których zeznania zostały uznane za wiarygodne, zachowań takich nie spostrzegli. Podobnie należało ocenić zeznania A. P..

Za bezzasadny Sąd Okręgowy uznał zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. przez uznanie, że zachowania powódki w postaci rzucania dokumentami w podwładnych, krzyczenie na podwładnych w obecności innych pracowników, używanie wulgarnych słów nie jest zachowaniem wykraczającym poza zwyczajowo przyjęte normy pomiędzy przełożonym, a pracownikami, jest zaś zachowaniem, które odpowiada powszechnie przyjętym standardom stosunków interpersonalnych. Należy bowiem zaznaczyć, że Sąd Rejonowy poczynił ustalenia odmienne od zawartych w treści apelacji. Sąd ten co prawda ustalił, że zdarzało się, iż powódka w emocjach podniosła głos, lecz nie krzyczała na pracowników, i choć używała słów wulgarnych, to nigdy w relacjach z pracownikami. Nie kierowała słów wulgarnych czy obelżywych wobec pracowników. Rzucenie dokumentami pracownikowi miało zaś charakter incydentalny i samo w sobie nie stanowiło o rażącym naruszeniu obowiązków pracowniczych przez powódkę. Nadto należy zważyć, iż, o ile w istocie rzeczy, w pewnych sytuacjach zachowanie powódki mogło budzić wątpliwości z punktu widzenia kultury osobistej, nie można jednak uznać, iż powódka rażąco naruszając zasady współżycia społecznego stosowała mobbingu wobec swoich podwładnych.

Przechodząc natomiast do zarzutu naruszenia prawa materialnego, nie sposób uznać, aby Sąd pierwszej instancji dopuścił się w tym zakresie jakichkolwiek uchybień. Naruszenie prawa materialnego może nastąpić przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie. Błędna wykładnia, to mylne rozumienie treści przepisu. Naruszenie prawa poprzez niewłaściwe zastosowanie, to tzw. błąd subsumcji, czyli wadliwe uznanie, że ustalony w sprawie stan faktyczny odpowiada hipotezie określonej normy prawnej. Formułując zarzut błędnej wykładni, należy wskazać, na czym polegało niewłaściwe odczytanie przez sąd treści przepisu. W takiej sytuacji należy również wskazać, jak przepis ten powinien być rozumiany. W niniejszej sprawie zarzuty skarżącego w gruncie rzeczy sprowadzały się do błędnej oceny dowodów i przyjęciu przez Sąd Rejonowy, że zachowanie powódki w stosunku do innych współpracowników nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

Zważywszy na wynik kontroli instancyjnej o kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1846,29 zł w tytule zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie § 6 pkt 5 i § 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 pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013, poz. 461 t.j. z późn. zm.).

Przewodniczący: Sędziowie:

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego.