

Sygn. akt III APa 52/11

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 marca 2012 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu Wydział III

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jarosław Błaszczak (spr.)
Sędziowie:	SSA Irena Różańska-Dorosz SSA Jacek Witkowski
Protokolant:	Karolina Sycz

po rozpoznaniu w dniu 1 marca 2012 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa K. K. (1)

przeciwko Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w O.

o przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji oraz ochronę dóbr osobistych

na skutek apelacji K. K. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu

z dnia 19 sierpnia 2011 r. sygn. akt V P 24/09

**I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I o tyle, że zasądza od pozwanego Okręgowego Inspektoratu Pracy w O. na rzecz Domu Dziecka w T. kwotę 5.000 złotych (pięć tysięcy złotych),**

**II. dalej idącą apelację oddala,**

**III. zmienia zaskarżony wyrok w pkt II w ten sposób, że znosi koszty postępowania,**

**IV. koszty postępowania apelacyjnego wzajemnie znosi.**

## UZASADNIENIE

Powód K. K. (1) wniósł przeciwko Okręgowemu Inspektorowi Pracy w O. pozew o:

- zobowiązanie pozwanego do przeproszenia powoda w formie pisemnej za naruszenie jego godności, czci i dobrego imienia jako pracownika;

- zasądzenie od pozwanego na rzecz domu Dziecka w T.5000 zł;
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu.

Uzasadniając swe roszczenia, powód podnosił, że od 15 września 1993 r. do 31 lipca 2009 r. zatrudniony był w Państwowej Inspekcji Pracy (Okręgowym Inspektoracie Pracy w O.), ostatnio na stanowisku nadinspektora pracy. Działania pozwanego, bądź działania przez niego tolerowane polegały na uporczywym, długotrwałym nękanii powoda i miały na celu poniżenie go, jako pracownika, a zarazem wyeliminowanie z zespołu pracowników.

Przejawów stosowania względem powoda mobbingu, jak również praktyk dyskryminacyjnych upatrywać należy, jego zdaniem, w następujących zachowaniach podejmowanych przez pozwanego bądź przez niego tolerowanych:

- bezzasadne zarzucanie stronniczości żony powoda, będącej sędzią Sądu Rejonowego w Opolu;
- nieinformowanie powoda przez Okręgowego Inspektora Pracy W. B. o zmianach osobowych w składzie kierowanej przez powoda sekcji;
- bezpodstawne dyskredytowanie powoda jako pracownika;
- wyeliminowanie powoda z udziału w szkoleniu dla kierowników Działów Kadr Państwowej Inspekcji Pracy;
- rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji dotyczących powoda;
- wyeliminowanie powoda z udziału w zajęciach przygotowawczych do egzaminu dla 55 Aplikacji Inspektorskiej;
- publiczne, oparte na fałszywych przesłankach napiętnowanie powoda na forum pracowniczym;
- podanie przez Okręgowego Inspektora Pracy W. B. nieprawdziwych informacji, mających na celu zdyskredytowanie powoda przed Głównym Inspektorem Pracy oraz Radą Ochrony Pracy przy Sejmie RP;
- nieuzasadnione różnicowanie sytuacji w zakresie możliwości prowadzenia szkoleń
- dokonanie zmiany dnia udzielania przez powoda porad prawnych z zakresu prawa oświatowego bez poinformowania go o tym fakcie;
- odczytanie podczas nieobecności powoda w pracy, na ogólnym zebraniu załogi w 20 maja 2008 r., jego skargi złożonej do Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP;
- zaniechanie przez Okręgowego Inspektora Pracy podjęcia działań w związku ze zgłoszonym przez powoda faktem braku zwrotu dokumentów
- niereagowanie i niepodjęcie działań wyjaśniających przez przełożonego powoda;
- bezpodstawne przyjęcie za fakt informacji podanych w anonimowej skardze złożonej na powoda;
- bezzasadna odmowa udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego, mająca charakter szykany;
- bezzasadne obniżanie powodowi wynagrodzenia, mające charakter szykany;
- nakazanie powodowi prowadzenia postępowania wyjaśniającego w stosunku do innego pracownika, pomimo braku ku temu podstaw prawnych;
- podawanie przez przełożonego powoda nieprawdziwych informacji na temat powoda w piśmie kierowanym do przełożonego wyższego stopniem.

Jako podstawę prawną żądań powód wskazał przepisy zarówno art. 94<sup>3</sup> jak i art. 18<sup>3a</sup> § 1 w zw. z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 i 3 Kodeksu Pracy w związku ze stosowanymi odpowiednio przepisami Kodeksu Cywilnego dotyczącymi roszczeń z tytułu ochrony dóbr osobistych.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na swą rzecz kosztów procesu. Wskazywał, że powód nie był mobbingowany ani dyskryminowany, zaś podnoszone przez niego zarzuty są nieuzasadnione.

Wyrokiem z 19 sierpnia 2011 r. Sąd Okręgowy w Opolu oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego 960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Powyższe rozstrzygnięcie Sąd I instancji wydał w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny:

K. K. (1) od 16 września 1993 r. jest pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy a od 1 czerwca 2004 r. pracuje na stanowisku nadinspektora pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w O.. Od 1 sierpnia 2009 r. był przeniesiony do wykonywania obowiązków służbowych w OIP we W.. Przed przeniesieniem do W. powód był przez jakiś czas wyłączony z pracy Inspektoratu w O., podlegał wówczas bezpośrednio Głównemu Inspektoratowi Pracy. Do września 2008 r. powód był koordynatorem jednej z sekcji inspektoratu. Jako koordynator odpowiadał za terminowość wykonania zadań z określonego zakresu, przydzielał inspektorom zadania, kontrolował ich, sprawdzał terminowość, a następnie składał sprawozdania. Sekcja powoda liczyła 7-8 osób.

Pod koniec 2007 r. i na początku 2008 r. OIP w O. prowadził intensywne działania, zgodne z wytycznymi Głównego Inspektora Pracy, mające związek z wprowadzonymi zmianami w kodeksie pracy i ustawie o PIP, m.in. z kompetencjami do badania legalności zatrudnienia i kierowania wniosków o wykroczenia przewidziane w ustawie o promocji zatrudnienia. Działania te miały na celu ujednoczenie orzecznictwa, zapewnienie prawidłowego stosowania przepisów. Zdarza się, że sądy orzekają kary grzywny poniżej minimalnego progu przewidzianego dla danego czynu, stosując nadzwyczajne złagodzenia kary. W związku z tym były zalecenia, aby we wszystkich takich sprawach składać wnioski o uzasadnienia wyroku lub sprzeciwy od nakazów karnych. W każdej tego rodzaju sprawie zasadą było wnoszenie, co najmniej, wniosku o doręczenie wyroku z uzasadnieniem. Kierownictwo OIP w O. stosowało jednakowe kryteria do wszystkich sądów rejonowych.

Małżonka powoda sędzia Beata Kowalczyk orzeka w Sądzie Rejonowym w Opolu, m.in. w sprawach, w których uczestniczą inspektorzy pracy. Zdarzyło się, że powód przyszedł do gabinetu T. R. (1) i narzekał, że żona ma dużo wniosków o uzasadnienia z (...) inspektoratu. We wskazanym wyżej okresie nie tylko sędzia B. K. orzekała w tych sprawach w Sądzie Rejonowym w O. i kierownictwo OIP nie wiedziało, który sędzia w konkretnej sprawie orzeka, przynajmniej na etapie składania wniosku o uzasadnienie i sprzeciwu od nakazu. O tym mogło się dowiedzieć dopiero w momencie doręczenia odpisu wyroku z uzasadnieniem. Po zakończeniu sprawy pracownik OIP składa przelożonym informację o wyniku sprawy. Jest to informacja na standartowym formularzu, w którym podaje się różne dane, ale nie ma danych o składzie orzekającym. Na podstawie tej notatki jego przelożeni podejmują decyzje o ewentualnym zaskarżeniu wyroku. W pierwszej kolejności dotyczy to ewentualnego złożenia wniosku o uzasadnienie wyroku.

Z reguły to T. R. (1), jako zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w O., a w pewnym okresie (od października 2008 r.) pełniąca jego obowiązki, podejmowała decyzję, czy w konkretnej sprawie składać wniosek o uzasadnienie wyroku, czy też środek odwoławczy.

Decyzje personalne odnośnie sekcji podejmuje Inspektor Okręgowy. Pracownik, który chce zmienić sekcję nie musi mieć zgody osoby koordynującej pracę sekcji. W. B., jako Inspektor Okręgowy, konsultował swoje decyzje personalne z zastępcami. Uważał jednak, że nie ma potrzeby konsultowania z powodem czy innymi nadinspektorami swoich decyzji personalnych. W innych wypadkach takie konsultacje miały miejsce, jak np. w sprawie przyznawania nagród.

Na początku 2008 r. nastąpiła zmiana osobowa w sekcji K. K. (1), odeszła z niej M. K.. Inni pracownicy zespołu o tym wiedzieli. P. H., kandydata na podinspektora, Inspektor Okręgowy przydzielił J. Ś.. Wcześniej K. K. (1) miał przydzielanych aplikantów. Przydzielenie aplikanta wiąże się z otrzymaniem dodatku służbowego. Informacja

o przejściu P. H. była zamieszczona w wewnętrznej sieci strony pozwanej tzw. „Intranecie”, został tam także umieszczony nowy schemat (organizacyjny), już po jego przejściu. Wszelkie decyzje organizacyjne podejmowane przez pracodawcę przekazywane są siecią wewnętrzną i na zebraniach nadinspektorów.

D. G. jako opiekun grupy aplikacji inspektorskiej podlega dyrektorowi Ośrodka Szkolenia we W.. Typowała ona od 3 do 4 kandydatów na członków komisji egzaminacyjnej do egzaminu wewnętrznego z każdego modułu zagadnień, spośród wykładowców prowadzących zajęcia. Jednym z kandydatów na egzaminatora był K. K. (1), ale ostatecznie nie wszedł on w skład komisji egzaminacyjnej. Dyrektor Ośrodka, w celu skompletowania wykładowców i członków komisji egzaminacyjnej, występuje do Inspektorów Okręgowych o zgodę. Powód prowadził zajęcia w Ośrodku, został polecony jako wykładowca przez T. R. (1) i dostał zgodę na prowadzenie zajęć. Dopiero, gdy okazało się, że nie będzie członkiem komisji egzaminacyjnej, doszło do skreślenia go z listy wykładowców do sesji powtórzeniowej. Do opiekuna grupy aplikacji nie dochodziły żadne negatywne wiadomości dotyczące prowadzenia przez niego wykładów.

Grono wykładowców dobiera się w zależności od potrzeb, możliwości, tematyki wykładanej na danym etapie aplikacji. Udział w szkoleniu czy komisji egzaminacyjnej jest dodatkowym zajęciem nadinspektorów, jak i innych pracowników PIP. Jest ono wykonywane w ramach umowy zlecenia, włącznie umowy o dzieło, za odpłatnością.

W odpowiedzi na zapytanie Głównego Inspektora Pracy w piśmie z 27 marca 2008 r. T. R. (1) - zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w O. - podała, że w 26 marca 2008 r. powód oświadczył jej, że ma niezakończone 2 kontrole, prowadzi także kontrolę na Politechnice (...), ma również do rozpatrzenia skargę w Kuratorium Oświaty - w związku z powyższym nie wyraża zgody na podjęcie przez niego zajęć w Ośrodku Szkoleniowym PIP we W.. Bezpośrednio przed tym pismem T. R. (1) poprosiła powoda na spotkanie, na którym wspomniał o kontrolach, które wtedy podejmował i ogólnie mówił, że ma dużo pracy. T. R. (1) uznała, że uczestnictwo powoda w szkoleniu może zaszkodzić realizacji jego zadań.

W piśmie z dnia 3 kwietnia 2008 r. G. P.- Dyrektor Ośrodka Szkolenia PIP zwróciła się do W. B., wówczas Okręgowego Inspektora Pracy w O., o wyrażenie opinii o K. K. (1), odnośnie do zamiaru powołania go do składu komisji egzaminacyjnej dla uczestników 55 aplikacji inspektorskiej.

W piśmie z dnia 8 kwietnia 2008 r. skierowanym do Głównego Inspektora Pracy W. B. informował, że K. K. (1) daje rękojmię właściwego przeprowadzenia szkolenia podczas aplikacji inspektorskiej. Następnie G. P. odebrała telefon od W. B., że jednak nie bardzo chciałby się zgodzić na udział K. K. (1), gdyż ma on chyba jakieś zaległości. Wobec tego G. P. wybrała innego kandydata z listy. W tamtym czasie we wszystkich cyklach aplikacji G. P. stosowała taką samą procedurę, jeżeli chodzi o wyłanianie wykładowców czy egzaminatorów. Są oni pracownikami innych jednostek, dlatego uważała, że nie można ich rekrutować bez wiedzy ich przełożonych.

Zdarzało się wcześniej, że T. R. (1) odmawiała innym pracownikom zgody na udział w szkoleniach, np. dotyczyło to R. F. i A. K..

Wszyscy inspektorzy pracy podawani są szkoleniom doskonalącym. Typ szkolenia uzależniony jest od specjalizacji, stażu pracy inspektora, potrzeb danej jednostki, uczestnictwa w centralnych programach. Co jakiś czas inspektorzy pracy są ankietowani, w jakich szkoleniach chcieliby brać udział. W pierwszej kolejności muszą realizować zadania w inspektoracie, a później szkolenia, które są działalnością dodatkową.

Pod koniec 2007 r. do Inspektora Okręgowego W. B. zwrócił się powód z zapytaniem, czy wyrazi zgodę na jego udział, jako wykładowcy, w szkoleniach prowadzonych, m.in., w Ośrodku we W.. W. B. odpowiedział, że podejmie decyzję odnośnie każdego szkolenia, w którym powód miałby brać udział, przyjmując, że warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest w pierwszej kolejności wykonywanie swoich zasadniczych obowiązków. W. B. wyrażał zgodę na szkolenia powoda w styczniu, lutym, marcu 2008 r.

Na początku 2008 r. M. M. wysłała do Głównego Inspektoratu Pracy pismo proponujące powoda, jako wykładowcę szkolenia dla pracowników działu kadr. W lutym lub w marcu W. B. otrzymał pisma z Głównego Inspektoratu Pracy

w sprawie wyrażenia opinii co do uczestnictwa powoda, w krótkim szkoleniu - kilkugodzinnym we W., a następnie w warsztatach 2 dniowych, które łączyły się z 4-dniowym egzaminem. Były wówczas w inspektoracie w O. pilne zadania, prewencje, dlatego W. B. podjął decyzję, że powód nie pojedzie na te szkolenia, które wiązałyby się z jego 7-dniową nieobecnością. M. M. otrzymała wówczas zwrotną informację, że te zagadnienia będzie prowadził inny wykładowca. Decyzja ta należała do Głównego Inspektora Pracy, który konsultuje się z Okręgowymi Inspektorami Pracy. M. M. już więcej nie proponowała powoda jako kandydata do prowadzenia wykładów. Wcześniej powód był kilka razy wykładowcą i opinia o nim była pozytywna.

Nie ma stałych wykładowców dla konkretnych tematów, wybranie danej osoby wynika z tego, jakie szkolenie ma być prowadzone, decyduje również opinia przełożonego kandydata jak i Głównego Inspektora. Zdarzyło się dwa razy, że inspektor A. K. nie otrzymał zgody od Okręgowego Inspektora Pracy na prowadzenie szkolenia. Przełożony powiedział mu, że nie ma takiej możliwości i że jest potrzebny na miejscu. Zdarzyło się, że nadinspektor pracy W. B. (2) nie otrzymał zgody na prowadzenie szkolenia, tj. Główny Inspektor odmówił mu zgody na szkolenie z uwagi na pilne zadania, które miał zrealizować. Podobny wypadek był wiosną 2008 r., jeżeli chodzi o szkolenie dla społecznych inspektorów pracy ZNP, wówczas to T. R. (1) odmówiła mu zgody i powierzyła je innemu pracownikowi.

M. S. (1) z ramienia zarządu oddziału ZNP w O. pełni funkcję koordynatora szkoleń zakładowych społecznych inspektorów pracy. Co jakiś czas organizowała szkolenia dla społecznych inspektorów, około miesiąca przed takim szkoleniem zwracała się do Okręgowego Inspektora Pracy w O. o wytypowanie inspektora, który by takie szkolenie przeprowadził. Z reguły prosiła o konkretnych inspektorów, w szczególności o W. B. (2), który był autorem podręcznika dla społecznych inspektorów pracy oraz o powoda, który zajmował się kontrolami w placówkach oświatowych. Przed szkoleniem mającym się odbyć w październiku 2008 r. również wystąpiła z prośbą o wytypowanie ich do przeprowadzenia szkolenia. T. R. (1) nie wyraziła zgody na szkolenie powoda i W. B. (2). Został wówczas wytypowany pracownik, którego M. S. (1) wcześniej nie знаła, tj. L. K..

W 2009 r. K. K. (1) był na zwolnieniu chorobowym i zostawił niezalutwione skargi, nie przekazując nikomu informacji, że nie może ich załatwić. W. B. (2) musiał informować o tym zainteresowanych.

W 2008 r. zdarzyło się, że A. K., pełniący wówczas obowiązki zastępcy OIP d.s. prewencji, zwrócił uwagę powodowi, że (jego zdaniem) zbyt długo sporządza sprawozdanie, a następnie polecił skończenie tego sprawozdania przez innego pracownika.

Na jednym z zebrań była również omawiana kwestia związana z realizacją kontroli 51B, tj. w placówkach handlowych. Koordynatorem tego tematu był powód, a jego realizacja była zagrożona. W konsekwencji część tych obowiązków została przydzielona innym pracownikom, część z nich dostał G. C..

Na jednej z narad omawiano kwestie dodatkowych kontroli przedświątecznych w placówkach handlowych, chodziło o opracowanie sprawozdania o kontrolach w dniach świątecznych. Powód nie wyraził chęci wykonania tego sprawozdania - powiedział wówczas, że ma inne zadania.

Powód zajmował się udzielaniem porad w zakresie prawa oświatowego i Karty Nauczyciela. Udzielał tych porad w poniedziałki, natomiast we wtorki jest tzw. dzień biurowy dla inspektorów. W związku z planowaną dłuższą nieobecnością powoda W. B. podjął decyzję o zmianie dni udzielania porad dla nauczycieli, gdyż porad tych miała udzielać K. O. i miałyby je udzielać w swoim dniu biurowym, czyli we wtorek. Ponadto planował przekazanie tych obowiązków pani K., która wcześniej pracowała jako kadrowa w Kuratorium Oświaty.

W inspektoracie funkcjonuje sieć wewnętrzna Intranet, w której zamieszczane są różne informacje, również o dyżurach. A. S. otrzymała polecenie od kierownictwa, aby przekazać informatykom, by wpisały Intranecie zmianę dyżurów z poniedziałku na wtorek. Chodziło o to, aby pod nieobecność powoda porad mogła udzielać K. O.. Jeżeli chodzi o porady z zakresu prawa oświatowego, to tylko powód miał ustalone godziny udzielania porad. W dniu 8 maja 2008 r. powód sporządził notatkę służbową, że tego dnia dowiedział się od informatyka P. K., że nastąpiła zmiana

terminu udzielania przez niego porad prawnych z poniedziałków na wtorki, czym był zaskoczony, bo nikt go wcześniej o tym nie poinformował.

W dniu 16 kwietnia 2008 r. K. K. (1) złożył pisemną skargę do Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP na T. R. (1) - zastępcę Okręgowego Inspektora Pracy w O.. Jak wskazywał, przedmiotem skargi było postępowanie T. R. (1) w sprawie odmowy przeprowadzenia szkolenia przez powoda. W treści skargi postępowaniu T. R. (1) zarzucił przekroczenie kompetencji, co polegało na podjęciu decyzji zastrzeżonej dla Głównego Inspektora Pracy, nie poinformowanie go o podjętej decyzji. W uzasadnieniu skargi podnosił, że rozmawiał T. R. (1) o sprawach związanych z pracą, informował ją o podjętych kontrolach, o tym, że ma dużo pracy, jednak absolutnie nie stwierdził, że nie podoła stojącym przed nim zadaniom. W końcowej części skargi powód wskazywał, że nie został w ogóle poinformowany o podjętych decyzjach w związku z pismem Dyrektora Departamentu Organizacyjnego i dopiero w 7 kwietnia 2008 r. sam zadzwonił do Ośrodka we W., z którego dowiedział się, że do przeprowadzenia szkolenia wyznaczona jest inna osoba z Okręgu O..

Powód przedstawił skargę bezpośrednio Radzie Ochrony Pracy przy Sejmie RP, bez konsultacji z inspektoratem. Będąc na przesłuchaniu w ROP, W. B. zauważył, że na skardze jest data wpływu 21 kwietnia, tj. data poprzedzająca zebranie pracowników z 22 kwietnia i wysłanie skargi z Inspektoratu w O..

W dniu 20 maja 2008 r. odbyło się zebranie ogólne, na którym skarga ta została odczytana. W. B. poinformował wówczas, że powód przedłożył wcześniej skargę bezpośrednio do ROP W. B. poprosił na tym spotkaniu, aby rzecznik inspektoratu odczytał skargę powoda, by nic nie zostało pominięte. Nie było nad tym żadnej dyskusji, ponieważ powód nie był obecny na zebraniu. Skarga została tylko odczytana. Reakcją na skargę powoda była kontrola głównego inspektora pracy w (...) inspektoracie.

Pismem z 30 maja 2008 r., sekretarz Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP poseł J. K. udzielił powodowi odpowiedzi na skargę z 16 kwietnia 2008 r., wskazując, że podniesione przez niego zarzuty wykraczają poza zakres kognicji Rady i należą do Okręgowego Inspektora Pracy, który oceniając całokształt okoliczności, może udzielić inspektorowi zezwolenia na prowadzenie szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy we wskazanej jednostce organizacyjnej, ale nie ma takiego obowiązku. Podobnie może być rozważana sprawa jego udziału w komisji egzaminacyjnej.

Podczas ogólnych narad w Okręgowym Inspektoracie Pracy w O. K. K. (1) przedstawiał swoje pretensje, twierdził, że czuje się mobbingowany, mówił, że chodzi o odmowę zgody na szkolenie we W. i również o zmianę godzin przyjmowania w sprawie porad dla nauczycieli, a także że jest nadmiernie obciążony sprawozdawczością, realizacją konkretnych zadań.

K. K. (1) prosił w Zarządzie Związku Zawodowego Pracowników Inspekcji Pracy o zorganizowanie spotkania, na którym chciał przedstawić swoje problemy pracownicze. Takie spotkanie odbyło się. Na tym spotkaniu powód potwierdził, że złożył pozew do sądu, ale powiedział, że go wycofał. Na zebraniu powód przedstawiał różne sytuacje, które oceniał jako mobbing. Jedno z zebrań związkowych odbyło się z udziałem Przewodniczącego Rady Krajowej Związku Pracowników Inspekcji Pracy. Na tym spotkaniu powód wyjaśniał, że jest mobbingowany i na czym ten mobbing polega.

Zdarzyła się sytuacja, że powód miał być powołany na eksperta. Z inicjatywy Związków Zawodowych odbyło się zebranie w związku z zamiarem powierzenia powodowi funkcji eksperta, chodziło o to, aby załoga się na ten temat wypowiedziała. Ta informacja była negatywnie odebrana przez uczestników zebrania. Padła propozycja, żeby wystąpić z protestem przeciwko mianowaniu powoda oraz głosy sprzeciwiające się kandydaturze powoda.

W piśmie z 17 marca 2008 r. K. K. (1) zwrócił się do Okręgowego Inspektora Pracy w O. o wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec inspektora B. L., który w 2005 r., w ocenie powoda nie rozpatrzył dwóch anonimowych skarg. Powód miał też zastrzeżenia odnośnie kontroli przeprowadzonej przez B. L. w listopadzie 2008 r. W. B. nie znalazł podstaw, by ukarać tego inspektora, nadto skarga była przedawniona o 2 lata. Powód zgłaszał także W.

B.nieprawidłowości w pracy B. L. w kwestii dwóch niezadowolonych skarg z lutego i marca 2008 r. Powód był skonfliktowany z B. L..

W kwietniu 2008 r., w trakcie zebrania wyborczego związku K. K. (1)złożył dwa wnioski, pierwszy dotyczący zajęcia się konfliktem z B. L., drugi miał związek z wyborami delegatów na zjazd krajowy. K. K. (1) prosił, by nie głosowano na T. K. (1), ponieważ jest to osoba niegodna zaufania. T. K. (1) został wybrany.

Były na tym zebraniu opory przeciwko dopuszczeniu K. K. (1) do głosu. Pracownicy inspektoratu odnosili wrażenie, że powód wchodzi w spory z coraz większym kręgiem pracowników.

Dobrze układała się współpraca powoda z R. Z., także Ł. Ś. - rzecznik prasowy Okręgowej Izby Pracy w O. - oceniał, że jego współpraca z powodem układała się dobrze. W jego opinii powód był przygotowany i dobrze prowadził szkolenia, częściowo korzystał z materiałów przygotowanych przez Główny Inspektorat. Także G. C., którego powód był przełożonym przez okres 3-4 lat, ocenia ich współpracę jako dobrą, ale wie, że inni pracownicy skarżyli się na problemy ze współpracą z powodem. Dotyczyło to szczególnie M. C., a także B. Z..

W okresie, kiedy powód był nadinspektorem miał konflikt z dwiema pracownicami swojej sekcji, były to pani R. i M. K., skarżyły się one na problemy ze współpracą z powodem. Skargi ze strony współpracowników powoda nie były wyrażane na oficjalnych spotkaniach.

W 2007 r. pracownik pozwanego B. Z. nie rozliczył się z części delegacji. Po sprawdzeniu pracodawca nakazał mu zwrot kwoty około 50 zł z tego tytułu, za dni, na które nie miał pokrycia w materiałach kontrolnych. B. Z. otrzymał wezwanie na policję, gdzie dowiedział się, że toczy się przeciwko niemu postępowanie o wyłudzenie tych 50 zł. Z wypowiedzi powoda B. Z. domniemywał, że to powód złożył zawiadomienie do prokuratury albo, że był to skutek jego działań. Ostatecznie postępowanie wobec B. Z. zakończyło się umorzeniem, ponieważ już wcześniej przyznał się do winy i naprawił szkody.

Powód był skonfliktowany także z W. T. oraz T. K. (2).

W dniu 8 grudnia 2008 r. K. K. (1) wystosował do Okręgowego Inspektora Pracy w O. pismo, w którym prosił o podjęcie działań zmierzających do przestrzegania zasad współżycia społecznego w Okręgowym Inspektoracie Pracy w O.. W uzasadnieniu podniósł, że część osób zatrudnionych w inspektoracie (wskazanych personalnie) nie wita się z nim bądź nie odpowiada na pozdrowienia z jego strony. Dodatkowo wskazywał, że kolejną sprawą budzącą jego niepokój, są działania zmierzające do izolowania go z zespołu pracowniczego. Skarżył się także na bezpośredniego przełożonego, gdy ten nie zgodził się na zmianę planu zajęć powoda.

Z inicjatywy Inspektora Okręgowego i T. R. (1) odbyły się spotkania prowadzone przez psychologa w (...) inspektoracie, w których brała udział grupa pracowników skonfliktowanych z powodem. Ich celem było wyjaśnienie problemów pomiędzy grupą pracowników a powodem. Spotkania nie przyniosły rezultatu.

Miało miejsce zdarzenie, że K. S. z sekcji powoda w pewien piątek przed południem zakończyła kontrolę w (...), przeprowadzając ostatnie czynności w biurze; było to podsumowanie kontroli z udziałem prezesa. Po zakończeniu złożyła wszystkie dokumenty i około godziny 12-tej wyszła z inspektoratu na dworzec kolejowy. Miała zamiar jechać do K., gdzie mieszka, z tym, że miała tam dokonać wstępnej czynności związanej z kontrolą w jednej z firm. Kiedy już siedziała w pociągu, zadzwonił do niej z biura K. K. (1), który, krzyżąc, nakazał jej natychmiastowy powrót do firmy. Powód miał także zastrzeżenia do pracy K. S. i był z nią skonfliktowany. K. S. uważa swój okres pracy w sekcji powoda za najgorszy w całym okresie pracy u pozwanego. W jej odczuciu, była ciągle zestresowana, atmosfera w sekcji była nerwowa, według niej, to powód wprowadzał taką nerwową atmosferę.

Zdarzały się przypadki utrudniania pracy przez powoda innym pracownikiem: K. O. i K. D..

Co jakiś czas każda sekcja ma spotkania, na których omawia się wyniki, plany pracy za dany okres. K. K. (1) organizował takie spotkania z udziałem kogoś z kierownictwa, przedstawiając, co sam zrobił, a w stosunku do pracy inspektorów wytykał błędy, twierdząc, że to jest najgorsza sekcja.

W. B.z do 2008 r. miał dobre zdanie o powodzie, jako pracownika. Później, w jego odczuciu, zaszła zmiana w zachowaniu powoda, zaczęły się problemy. W. B. miał odczucie, że powód uczestniczy w jakiejś zмовie przeciwko jego osobie. W tej chwili toczy się wytoczony przez niego powodowi proces o ochronę dóbr osobistych.

We wrześniu 2008 r. miało miejsce kolejne spotkanie z udziałem Głównego Inspektora Pracy, mające wyjaśnić przyczyny złych stosunków pracowniczych między powodem i innymi pracownikami inspektoratu oraz braku współpracy między nimi. Omawiana też była kwestia związana z realizacją kontroli 51B, tj. w placówkach handlowych. Koordynatorem tego tematu był powód, a jego realizacja była zagrożona. Część tych obowiązków została przydzielona innym pracownikom. Wtedy też została podjęta przez Głównego Inspektora Pracy decyzja o odebraniu powodowi i M. S. (2) uprawnień opiekuna aplikantów oraz uprawnień koordynatora sekcji i cofnięciu nagród.

Z dniem 1 października 2008 r. Okręgowy Inspektor Pracy w O.W. B.z zdecydował o zaprzestaniu pełnienia przez K. K. (1) funkcji koordynatora pracy zespołu pracowników wykonujących czynności kontrolne, w związku z czym z tą datą ustalił również nową wysokość jego dodatku służbowego od 1 października 2008 r. do 31 grudnia 2008 r. w kwocie 500 zł (niższej od dotychczasowej), a także o zaprzestaniu pełnienia przez niego funkcji opiekuna pracowników przygotowujących się do egzaminu państwowego i wstrzymaniu

W dniu 5 maja 2008 r. B. C. złożyła skargę na K. K. (1) w związku z odmową udzielenia jej informacji o możliwości skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia. Odpowiedzi udzielił jej W. T., który nie specjalizuje się w prawie oświatowym. Powód sporządził pisemne wyjaśnienia do tej skargi, wskazując, że termin udzielania porad prawnych z zakresu prawa oświatowego ustalono na poniedziałki w godzinach 9-13, natomiast ktoś poinformował skarżącą, że powód udziela porad we wtorki. Ponadto twierdził, że ostatnio, gdy dzwoniła osoba z prośbą o poradę z zakresu prawa oświatowego, będąc czymś zajęty poprosił, by zadzwoniła za 15 minut. Po tym czasie osoba ta zadzwoniła ponownie i wówczas udzielił jej informacji. B. C. podtrzymała swoją wersję. T. R. (1) uznała tę skargę za zasadną.

Powód jest specjalistą z zakresu prawa oświatowego i głównie tym się zajmował. Jego praca nie różniła się zasadniczo od pracy innych inspektorów. Kontrole w jednostkach oświatowych są specyficzne, bowiem należy rozmawiać z przedstawicielami związków zawodowych. Nie są one bardziej pracochłonne niż inne. W. B. co miesiąc dokonywał analizy danych statystycznych dotyczących wskaźników ilościowych odnośnie do czynności kontrolnych. Z tych analiz wynikało, że powód nie jest obciążony kilkakrotnie więcej niż inni. W ocenie W. B., w porównywaniu z innymi pracownikami, obciążenie powoda obowiązkami nie było większe, praca jego została w tym względzie doceniona, a za

K. K. (1) w tym okresie koordynował kontrole w placówkach handlowych, w szczególności wielkopowierzchniowych. W związku ze znaną sprawą sklepów sieci (...) z Głównego Inspektoratu Pracy przychodziły często zapytania i tylko w tym sensie powód był bardziej obciążony.

Nagrody za efekty pracy mają charakter uznaniowy. O puli przeznaczanej na nagrody decydował Główny Inspektor Pracy, podając ogólne kryteria podziału. Przyznanie nagród poprzedza pismo z Głównego Inspektoratu, w którym określa się, za jaki okres jest przyznawana nagroda, jaka jest ogólna kwota nagród i jakimi zasadami należy kierować się przy przyznawaniu nagród. Nie ma wytycznych, co do merytorycznej oceny, natomiast wiadomo, że nagroda przysługuje za wyniki pracy. Decyzję odnośnie do ostatecznego przyznania nagród podejmował W. B. po konsultacjach w gronie kierownictwa i konsultacjach z komisją okręgową związku zawodowego. Do podziału nagród pracownicy byli dzieleni na grupy: osobno nadinspektorzy, osobno inspektorzy, osobno pracownicy administracyjni i pracownicy merytoryczni. Zwykle była kwota bazowa dla danej grupy i ta kwota bazowa była zwiększana lub zmniejszana przy ocenie danej osoby. Zdarzało się, że nagrody dla nadinspektorów były bardzo zróżnicowane, co do wysokości.



Jeśli chodzi o nagrody w grudniu 2008 r., brano pod uwagę dane ilościowe kontroli. W. B. (2) informował powoda, że nagroda dla niego ma być niższa, nawet niższa, niż w grupie inspektorów. Osobiście W. B. (2) nie miał większych zastrzeżeń, co do jakości pracy powoda, chociaż miał uwagi, które zawarł w piśmie oceniającym powoda. Powód wypadł w tych wskaźnikach trochę gorzej niż inni. Podobnie miała się sytuacja z nagrodami dzielonymi w czerwcu 2009 r. Wówczas w zakresie przydzielanych zadań powód był traktowany jak inspektorzy. Brano pod uwagę średnią liczbę podejmowanych czynności i kontroli. Oprócz kryterium związanego z ilością wykonanej pracy, zasadniczymi kryteriami były: dyspozycyjność, trudność wykonywanej pracy. Takie kryteria były też stosowane w stosunku do powoda. K. P., ówczesny zastępca Okręgowego Inspektora ds. nadzoru, miał zarzuty co do dyspozycyjności powoda. Chodziło o przeprowadzenie kontroli odnośnie przestrzegania zakazu pracy w święta, w tym 1 i 3 maja w placówkach handlowych. Prosił on powoda, by włączył się do tego, gdyż powód koordynował kontrole czasu pracy w różnych placówkach handlowych. Powód powiedział, że zajmie się tym, jeżeli dostanie pisemne polecenie i rozpiisał te zadania pomiędzy podległych mu inspektorów. Miało to wpływ na decyzję K. P. przy przyznawaniu nagrody.

Były wypadki, że powód otrzymał mniejszą nagrodę niż inni nadinspektorzy. W. B. pomniejszył powodowi nagrodę w połowie 2008 r., gdy powód odmówił sporządzenia informacji o kontroli w sklepach wielkopowierzchniowych, które miały być przeprowadzone w okresach świątecznych, a także w dniach 1 i 3 maja. Na obniżenie tej nagrody miało również wpływ złożenie skargi przez B. C.. Nagroda powoda została obniżona w granicach 10% w stosunku do innych nadinspektorów.

Powodowi obniżono nagrodę w grudniu 2008 r. Było to związane z zadaniem o nazwie „51B”, którego powód był koordynatorem. Zadania te dotyczyły kontroli w sklepach; miały być zakończone do końca października 2008 r. Tymczasem 13-go października okazało się, że nie zostało wykonane 8 z 20 zaplanowanych kontroli. Trzeba było w pośpiechu wykonywać te kontrole w ciągu 2 tygodni. Dodatkowo były problemy z realizacją zadania „22”. Nie chodziło de facto o niezrealizowanie tych obowiązków, tylko o to, że nie zostały wcześniej podjęte kroki, aby powiadomić Głównego Inspektora Pracy, że (...) inspektorat nie jest w stanie zrealizować tego projektu, bo nie ma takich możliwości. Decyzję w tej sprawie podejmowała T. R. (1).

Pod koniec 2008 r. wstrzymano nagrody dla powoda i M. S. (2), a była to decyzja Głównego Inspektora.

Powód w marcu 2009 r. otrzymał mniejszą podwyżkę niż inni nadinspektorzy, gdyż w tym czasie nie był koordynatorem. Powód otrzymał 200 zł, natomiast nadinspektorzy koordynatorzy 380 zł.

W maju 2008 r. K. K. (1) złożył do Prokuratury Rejonowej w Opolu zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 271 § 1 k.k. przez W. B., poprzez zamieszczenie w piśmie z 25 kwietnia 2008 r. do Rady Ochrony Pracy w W. stwierdzenia, że powód odmówił wykonania zadania. W uzasadnieniu powód wskazywał, że nie odmawiał przyjęcia zadania w rozmowie z T. R. (1), która była zwykłym roboczym spotkaniem, a W. B. manipuluje zdarzeniami w celu zdeprecjonowania jego pracy. Prokuratura odmówiła w tej sprawie wszczęcia postępowania.

W piśmie z 14 sierpnia 2008 r. Komisja Okręgowa Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy w O. zwróciła się do Przewodniczącego Komisji Krajowej tego związku, o pomoc i interwencję w sprawie działań podejmowanych przez członka związku K. K. (1). W uzasadnieniu podano, że K. K. (1) od kilku miesięcy prowadzi działania mające na celu destabilizację sytuacji w Okręgowym Inspektoracie Pracy w O., w postaci, m. in., negowania poleceń kierownictwa okręgu, pisania skarg do Rady Ochrony Pracy, a następnie zawiadamiania Prokuratury Rejonowej w O. o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez kierownictwo. Wskazano, że dotychczasowe stosunki panujące w Okręgu pomiędzy kierownictwem i pracownikami oraz samymi pracownikami były dobre, jednak od momentu podejmowania tych działań przez pana K. atmosfera w okręgu uległa znacznemu pogorszeniu.

W tym stanie Sąd, opierając się na przepisach art. 94<sup>3</sup> kp uznał, że powództwo nie jest zasadne. Powód podnosił, że podejmowane przez pozwanego działania o charakterze mobbingu czy jego dyskryminacji jako pracownika naruszały jednocześnie jego dobra osobiste, o których mowa w art. 24 § 1 kc. Sąd uznał, że zebrany materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, że wskazywane przez powoda zachowania pracodawcy i jego współpracowników w spornym

okresie nosiły znamiona dyskryminacji czy mobbingu, którego definicję sąd przytoczył. Brak również uwzględnienia roszczeń powoda w aspekcie naruszenia jego dóbr osobistych.

Sąd nie dopatrywał się bezzasadnego zarzucania przez pracowników inspektoratu stroniczości żony powoda w orzekaniu w sprawach dotyczących ukarania pracodawców z wniosków PIP.

Gdy chodzi o zarzut nieinformowania powoda o zmianach w zespole pracowniczym w sekcji, której powód był koordynatorem, Sąd wskazał, że inspektorzy czy nadinspektorzy (jak powód) nie są kierownikami komórek organizacyjnych ani przełożonymi pozostałych pracowników, a jedynie koordynują ich prace w danej sekcji, odpowiadają za terminowość i prawidłowe wykonanie powierzonych zadań. W ograniczonym zakresie koordynatorzy mogą wydawać polecenia służbowe pracownikom odnośnie przeprowadzanych kontroli, lecz nie mają w stosunku do nich kompetencji kierowniczych. Dobór kadry pracowniczej danej sekcji leży w sferze uprawnień Okręgowego Inspektora Pracy, który zmiany kadrowe jedynie konsultował ze swymi zastępcami. Jeżeli więc zmiany osobowe w sekcji koordynowanej przez powoda nie były z nim konsultowane, nie należy w tym działaniu upatrywać przejawów mobbingu czy naruszenia jego uprawnień pracowniczych. Sąd, fakt niepoinformowania powoda o zmianach personalnych w jego sekcji (przypadek M. K.) oraz przekazania nadzoru nad pracownikiem tej sekcji (P. H.) innemu koordynatorowi (J. Ś.), uznał jedynie za jednostkowe naruszenie dobrych obyczajów.

Sąd uznał na podstawie pozwu i dalszych pism procesowych powoda, że jednym z głównych przykładów mobbingowania go przez pracodawcę była kwestia odmowy zgody na podejmowanie dodatkowej działalności w zakresie prowadzenia szkoleń okresowych dla inspektorów pracy oraz wykładów na aplikacji inspektorskiej, z którą to działalnością wiązały się dodatkowe zarobki. W tym zakresie obowiązują w inspektoracie szczególne regulacje ustawowe (ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy), w tym zakaz podejmowania jakiejkolwiek dodatkowej pracy zarobkowej bez zgody Głównego Inspektora Pracy. Przed 2008 r. powód był typowany na wykładowcę, uzyskiwał dobre opinie (w tym W. B.) i prowadził zajęcia aplikacyjne. Pismem z 27 marca 2008 r. zastępca Okręgowego Inspektora Pracy – T. R. (1) – w odpowiedzi na zapytanie (konsultację) Głównego Inspektora Pracy, nie wyraziła zgody na przeprowadzenie przez powoda szkoleń w ośrodku szkoleniowym PIP z uwagi na niezakończone przez niego kontrole i konieczność rozpatrzenia skargi Kuratorium Oświaty. Sąd przyznał, że samo sformułowanie negatywnej odpowiedzi przez T. R. (1) w opinii o powodzie, dodatkowo w sytuacji, gdy to nie do niej należała kompetencja typowania pracowników do przeprowadzenia szkoleń, było, co prawda, nieprecyzyjne i nieadekwatne, lecz chodziło w rzeczywistości o duże obciążenie powoda pracą (na tle innych inspektorów) i zachowanie terminowości realizacji zadań. Sąd uznał te motywy negatywnej opinii za uzasadnione, bowiem w myśl praktyk służbowych dodatkowa możliwość zarabkowania przez inspektorów jest raczej przywilejem, nie uprawnieniem; mogą podejmować ją w zasadzie wyjątkowo i tylko jeżeli nie koliduje to z ich podstawowymi obowiązkami pracowniczymi. Tymczasem Sąd stwierdził, że powód wielokrotnie skarżył się na zbyt duże obciążenie go obowiązkami, przekraczającymi obowiązki innych inspektorów, a z drugiej strony nie był jedyną osobą, której odmawiano zgody na przeprowadzenie szkoleń.

Z tych samych powodów Sąd uznał, jako działanie niewypełniające znamion mobbingu, wyrażenie w kwietniu 2008 r. negatywnej opinii o możliwości prowadzenia przez K. K. (1) okresowych szkoleń pracowników PIP przez W. B. i T. R. (2). Powierzenie dodatkowych zajęć powodowi wiązałoby się z jego 7-dniową absencją w pracy. Tu także negatywne zaopiniowanie kandydatury powoda miało związek jedynie z wymiarem jego zadań pracowniczych.

Sąd uznał na podstawie zeznań świadków, gdy chodzi o zarzut bezpodstawnego dyskredytowania powoda jako pracownika oraz oceny wywiązywania się przez niego z obowiązków służbowych, że miało miejsce szereg sytuacji, w których można by zarzucić powodowi uchybienia w jego pracy. Fakty te jednak nie były celowo rozpowszechniane przez kierownictwo inspektoratu, którego zachowanie nie zamierzało do oczerniania powoda. Przypadki uchybień pracowniczych powoda znane były z racji udziału w zebraniach i naradach zespołu kierowniczego, w których powód brał udział, a podejmowano wówczas konkretne decyzje i omawiano wypadki uchybień w sposób jawny.

Sąd stwierdził, że niepoinformowanie powoda o zmianie dnia udzielania porad prawnych w zakresie praw i obowiązków pracowniczych nie stanowi działania mogącego zostać uznane za mobbing. Zmiana terminu wiązała się bowiem z planowanym, okresowym przekazaniem tych obowiązków innemu pracownikowi (K. O.). Nadto Sąd stwierdził, że okoliczność zmiany dnia udzielania porad przez powoda została ujawniona w wewnętrznej sieci informatycznej i powód mógł w ten sposób uzyskać informację o tym fakcie.

Odnosnie odczytania skargi powoda do Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP w dniu 20 maja 2008 r. na zebraniu załogi podczas nieobecności K. K. (1), Sąd nie uznał tego faktu za naruszenie tajemnicy korespondencji. Nie uniemożliwiono mu także wypowiedzenia się odnośnie skargi, bowiem na wcześniejszym zebraniu w kwietniu 2008 r., zorganizowanym właśnie w celu omawiania podstaw skargi powoda, miał on prawo głosu, przyczyny skargi były szeroko dyskutowane. Nadto pracownicy starali się odwieść powoda od zamiaru złożenia skargi. Zeznania świadków, opisujące przebieg ww. zebrania, nie potwierdziły wersji K. K. (1), jakoby doszło na nim do znieważenia go przez T. R. (1). Wprawdzie T. R. (1) odebrała mu głos na jednym z zebrań, lecz w sytuacji, gdy powód po raz kolejny chciał podnosić kwestię oceny pracowników, którzy już nie pracowali w Inspektoracie, a ponadto to sprawa ta była wcześniej kilkakrotnie omawiana. Sąd stwierdził, że podnoszone przez powoda zarzuty dotyczące działań przełożonych zmierzających, jego zdaniem, do wyizolowania go z grupy współpracowników nie są zasadne. Uczucie izolacji, w ocenie Sądu, mogło wynikać w dużej mierze z działań powoda, które znaczna część pracowników odbierała jako niewłaściwe, a jego reakcje – jako nieadekwatne do zaistniałych sytuacji. Sąd I instancji ustalił, że powód często na zebraniach wypowiadał się niepochlebnie o współpracownikach, krytykował przełożonych. Jego opinie o danych pracownikach odbiegały znacznie od powszechnej opinii o tych pracownikach. Powoda postrzegano w zespole jako osobę konfliktową, co potwierdzają zeznania świadków.

Główny Inspektor Pracy, chcąc rozpatrzyć skargę powoda, musiał poznać opinie współpracowników odnośnie zgłaszanych przez powoda zarzutów. Te problemy także omawiane były na zebraniu z udziałem Głównego Inspektora Pracy. Powód nie mógł, w ocenie Sądu, oczekiwać, że organ rozpatrujący skargę przyzna mu rację bez podjęcia próby wyjaśnienia tła konfliktu. To wówczas została podjęta przez Głównego Inspektora decyzja o odebraniu powodowi i M. S. (2) uprawnień opiekuna aplikantów oraz koordynatorów sekcji, cofnięciu nagród, a także o czasowym przeniesieniu powoda do pracy w inspektoracie we W.. Przyczyny tych decyzji nie zostały podane przez Głównego Inspektora, jednak w odczuciu większości pracowników odebrane zostały jako próba załagodzenia konfliktu w celu czasowego odizolowania powoda od współpracowników. W ich ocenie decyzja Głównego Inspektora wyrażała dezaprobatę dla działań powoda i podnoszonych przez niego zarzutów. Pismo Okręgowego Inspektora W. B. z 1 października 2008 r. o zaprzestaniu pełnienia przez powoda funkcji koordynatora sekcji, związanego z tym obniżenia dodatku służbowego, a także o zaprzestaniu pełnienia przez niego funkcji opiekuna aplikantów i wstrzymaniu dodatku z tego tytułu było tylko bezpośrednią konsekwencją decyzji podjętych przez Głównego Inspektora. Z zeznań W. B. wynika, że wcześniej powód otrzymywał nagrody adekwatne do wykonywanych przez niego obowiązków i nakładu pracy. Jego poziom obciążenia pracą nie odbiegał od obciążenia zadaniami innych inspektorów. Powód miał dwukrotnie przyznaną niższą nagrodę niż inni nadinspektorzy. Przyznanie mu mniejszej nagrody w 2008 r. wiązało się z pewnymi zastrzeżeniami do jego pracy. Powód istotnie otrzymał mniejszą podwyżkę w marcu 2009 r. niż inni nadinspektorzy, lecz nie pełnił już w tym czasie funkcji koordynatora sekcji. Pozwany przedstawił, w ocenie Sądu, przyczyny, z powodu których ocenił wówczas pracę powoda jako gorszą od pracy innych osób na tym samym stanowisku. Nagrody, które zostały powodowi obniżone, miały charakter uznaniowy. Pracodawca miał prawo dokonywać ocen pracowników i nie może to być uznane jako nierówne traktowanie.

W ocenie Sądu, żaden z podniesionych przez powoda zarzutów nie wypełnia ustawowych znamion mobbingu, przeciwnie z zeznań świadków wynika, że powód był osobą konfliktową i destabilizował relacje pracownicze.

Apelację wywiódł powód, zaskarżając wyrok w całości. Zarzucił naruszenie art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 207 kpc i art. 328 § 2 kpc przez dowolny dobór dowodów oraz wadliwe, niepełne ustalenia faktyczne, będące wynikiem dowolnie dokonanej oceny dowodów, które to uchybienia miały istotny wynik na rozstrzygnięcie. Powód zarzucił nierozpoznanie przez Sąd zasadniczych dla stwierdzenia mobbingu okoliczności. Wniósł o zmianę wyroku poprzez

uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie na swą rzecz kosztów procesu, ewentualnie – o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu zarzutów powód podtrzymał, że nie był informowany o zmianach dokonywanych w kierowanej przez niego sekcji. W kwestii działań podejmowanych przez T. R. (1), zmierzających do wyeliminowania go z przeprowadzenia szkolenia dla pracowników działu kard PIP, wskazał, że Sąd błędnie ustalił, tylko na podstawie zeznań T. R. (1), że w rozmowie z nią wskazał, że ma dużo zadań. Powód zeznał natomiast, że przebieg rozmowy był inny i nie wspomniano w jej trakcie o zagrożeniu w realizacji zadań. W swej ocenie powód przedstawił dokumenty świadczące o braku zagrożenia realizacji zadań. Kolejno zarzucił, że Sąd nie wyjaśnił, w jakich okolicznościach i pod wpływem jakich działań przestał pełnić funkcję wykładowcy na 55 aplikacji inspektorskiej. W ocenie powoda wykluczenie go z pełnienia ww. funkcji nastąpiło w sposób sprzeczny z prawem. Podniósł, że Sąd uchylał się od weryfikacji zeznań świadków i pracodawcy w sytuacji, gdy jest to możliwe poprzez dokumenty. W konsekwencji Sąd błędnie ustalił, m.in., że zadanie 51 B nie zostało zrealizowane w terminie. Zarzucił, że nie został poinformowany o zmianie terminu udzielania porad prawnych. Powód zarzucił także, że zeznania świadków, w których przedstawiony jest jako pracownik nierzetelny, nie są poparte żadnymi dokumentami. O przyczynach odmiennego traktowania przy podziale nagród K. K. (1) dowiedział się dopiero w trakcie procesu. Brak jest dokumentów świadczących o uwagach krytycznych odnośnie sposobu wykonywania przez niego pracy. Sąd dał w tym zakresie wiarę zeznaniom świadków, lecz w jego ocenie nie było żadnych podstaw obniżenia mu nagrody.

Powód podniósł, że strona pozwana nie wykazała w toku procesu żadnych dowodów, które uzasadniałyby jej działania podejmowane wobec niego. Tymczasem Okręgowy Inspektor Pracy zmienił mu warunki pracy przez odebranie mu funkcji koordynatora sekcji i przerwanie szkoleń aplikantów, przez co znacznie zmniejszyło się jego wynagrodzenie, bez jakiegokolwiek uzasadnienia. Powód nigdy nie poznał motywów tych działań, podobnie jak motywów przeniesienia go na 6 miesięcy do pracy w inspektoracie we W.. Wskazał także, że Sąd błędnie uznał, że odmówił wykonania zadania zleconego przez T. R. (1) dotyczącego kontroli zleconej przez Urząd Kontroli Skarbowej, co potwierdzają dokumenty z tej kontroli. Względem powoda nie stosowano kar porządkowych, nie prowadzono żadnego postępowania wyjaśniającego. Tymczasem wnioski powoda o możliwość podejmowania dodatkowych działań zarobkowych w 2009 r., jako jedyny z kilkudziesięciu został zaopiniowany przez T. R. (1) negatywnie. Ona sama w toku procesu przyznała, że powodem odmowy nie były przesłanki merytoryczne.

### **Sąd Apelacyjny zważył:**

Apelacja powoda zasługuje na uwzględnienie w znacznej części.

Sąd Okręgowy zgromadził, co prawda wystarczający materiał dowodowy, jednak wyciągnął z niego błędne wnioski, bowiem co do zasady powództwo jest uzasadnione.

Powód domagał się ustalenia stosowania wobec niego przez kierownictwo Okręgowego Inspektoratu Pracy w O. mobbingu, jednak nie wykazywał w procesie, by skutkiem tych działań było doznanie przez niego rozstroju zdrowia lub wypowiedzenie umowy o pracę. Powód podnosił jednak, że wskutek stosowania wobec niego mobbingu doszło do naruszenia jego dóbr osobistych, tj. godności, czci i dobrego imienia jako pracownika, toteż formułował roszczenia z art. 24 kc, a mianowicie zobowiązanie pozwanego do przeprosin oraz zapłaty sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 9 marca 2011 r., II PK 226/10, Sąd Najwyższy wskazał, że zgodnie z utrwalonym już poglądem przyjmuje się, iż wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów o mobbingu polegało na jednoznacznym określeniu odpowiedzialności pracodawcy za wyraźnie i najdalej idące skutki mobbingu, który spowodował rozstrój zdrowia (art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.) lub doprowadził do rozwiązania przez pracownika stosunku pracy wskutek mobbingu pracodawcy (art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.). W tym zakresie dominuje stanowisko, że kodyfikacja instytucji mobbingu nie ograniczyła - w stosunku do poprzedniego stanu prawnego - prawnych możliwości dochodzenia przez poszkodowanego lub pokrzywdzonego pracownika roszczeń o naprawienie szkody majątkowej lub krzywd

niematerialnych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, dotyczących w szczególności ochrony dóbr osobistych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, LEX nr 571904). Oznacza to, że brak podstaw prawnych i uzasadnienia do zasądzenia na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 1-3 k.p. zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę wywołaną mobbingiem, który wywołał rozstrój zdrowia u pracownika, nie wyklucza dochodzenia zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, który nie wywołał rozstroju zdrowia u pracownika ani za naruszenie jego dóbr osobistych, o których mowa w art. 11<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 23 i 24 k.c. i art. 300 k.p., które nie wyczerpywały ustawowych cech mobbingu lub nie doprowadziły do rozstroju zdrowia u pracownika.

Jednymi z najważniejszych obowiązków nałożonych przez kodeks pracy na pracodawcę są: poszanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika, przestrzeganie zasady równouprawnienia mężczyzn i kobiet, niedyskryminacji, zapewnianie bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwdziałanie mobbingowi. Zarówno kodeks pracy (w rozdziale II b) jak i ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2007 r., nr 89, poz. 589) nakładają na tę instytucję obowiązek sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego Państwowa Inspekcja Pracy, występująca także w roli pracodawcy, winna spełniać znacznie ostrzejsze kryteria jeśli chodzi o zapewnienie swym pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz podejmowanie działań zmierzających do przeciwdziałania mobbingowi. Zatem wszelkie działania PIP, jako pracodawcy względem swych pracowników, winny być przejrzyste i pozostawać poza wszelkimi podejrzeniami. Można zatem, w ocenie Sądu II instancji, od PIP występującej w charakterze pracodawcy wymagać podejmowania w stosunku do swych pracowników wzorcowych zachowań chroniących ich interesy pracownicze. Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, że do oceny czy doszło w rozpoznawanej sprawie przez pracodawcę, będącym Okręgową Inspekcją Pracy, do podejmowania wobec powoda działań wyczerpujących znamiona mobbingu oraz naruszających jego dobra osobiste pracownika, należało zastosować właśnie ww. ostrzejsze kryteria.

Dalej wskazać należy, że ciężar udowodnienia faktów prawotwórczych spoczywa, co do zasady na stronie powodowej, natomiast faktów tamujących i niweczających na stronie pozwanej, jako przeciwniku procesowym. Powyższe zasady oznaczają zatem, że to powód winien był wykazać fakty, sprowadzające się do uznania, że w miejscu pracy ze strony jego przełożonych poddawany był działaniom mającym cechy mobbingu, oraz że wskutek tych działań doszło do naruszenia jego dóbr osobistych jako pracownika.

W ocenie Sądu Apelacyjnego K. K. (1) wskazał opisane wyżej fakty, które obiektywnie ocenić należy, jako działania noszące znamiona mobbingu, działania dyskryminujące go. Pracodawca powoda – Okręgowy Inspektorat Pracy w O. - dla uwolnienia się od odpowiedzialności, nie wykazał z drugiej strony, że fakty te nie istniały lub że nie stanowiły mobbingu i przejawu dyskryminacji. Przeciwnie pracodawca ani nie zaprzeczał wykazywanym przez powoda faktom, ale nadawał im inne znaczenie wskazując, że zaistniały z winy powoda lub odmienne traktowanie powoda było uzasadnione np. słabymi wynikami przy czym, ani nie przedstawił żadnego uzasadnienia na różnicowanie powoda w zakresie przyznawania mu nagród, odebranie przywilejów związanych z prowadzeniem wykładów i szkoleń, nie podał przyczyn, z jakich przestał konsultować z nim zmiany personalne, niepoinformował go o zmianie terminu udzielania porad prawnych, wreszcie dla czego zapadła decyzja o przeniesieniu służbowym powoda.

Strona pozwana nie udowodniła, jakich błędów dopuścił się powód przy wykonywaniu funkcji koordynatora sekcji, w szczególności nie wykazała, że wywiązywał się ze swych obowiązków nierzetelnie, nieterminowo, źle radził sobie z przeprowadzaniem kontroli, niesumienne pełnił funkcje szkoleniowe.

Z prawidłowych (w tej części) ustaleń stanu faktycznego wynika, że choć K. K. (1) był niewątpliwie pracownikiem trudnym we współpracy zarówno z przełożonymi jak i z podległymi mu pracownikami, wraz z rozwojem niekorzystnej sytuacji pracowniczej w OIP w O. był silnie skonfliktowany z wieloma pracownikami, posiadał też opinię dobrego fachowca w zakresie koordynowania projektów związanych z poszczególnymi kontrolami przeprowadzanymi przez PIP, specjalizował się z zwłaszcza w prawie oświatowym i w tym zakresie udzielał porad prawnych. Pracodawca dawał temu wyraz przez powierzenie mu funkcji koordynatora sekcji w Okręgowym Inspektoracie Pracy w O., wyrażał

także zgodę na podejmowanie przez niego dodatkowych prac zarobkowych w charakterze wykładowcy dla aplikantów inspektorskich w ośrodku szkoleniowym we W., uczestniczenie w komisji egzaminacyjnej aplikacji inspektorskiej, zezwalał na prowadzenie przez niego szkoleń samych pracowników OIP, powierzał jego opiece aplikantów.

Przed konfliktem sięgającym początku drugiego kwartału 2008 r. powód, zajmujący stanowisko nadinspektora w OIP w O., pełnił także funkcję koordynatora sekcji pracowników. I choć Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że koordynator kieruje sekcją, przydziela pracownikom zadania, kontroluje wykonywanie tych zadań ich terminowość, a następnie składa sprawozdania z przeprowadzonych kontroli, to jednak wywód Sądu zmierzał do wykazania, że powód jako koordynator nie miał wpływu na dobór osób przydzielonych do kierowanej przez niego sekcji i nie miał kompetencji kierowniczych w stosunku do pracowników „swej” sekcji, bowiem funkcje koordynatorów nie są w strukturze organizacyjnej OIP funkcjami kierowniczymi komórek organizacyjnych, a koordynator nie jest formalnie przełożonym dla pozostałych pracowników.

Z tymi stwierdzeniami nie zgadza się Sąd Apelacyjny, bowiem koordynator faktycznie kierował komórką organizacyjną, jaką była jego sekcja, co więcej odpowiadał za terminowość i prawidłowe wykonywanie zadań powierzonych sekcji. Zadania były wykonywane przy pomocy pracowników danej sekcji. Stanowisko koordynatora, jak wynika już z samego zakresu powierzonych mu obowiązków, jest jednak stanowiskiem kierowniczym, z czym wiąże się duży ciężar odpowiedzialności spoczywającej na koordynatorze, bowiem odpowiada on zarówno ze siebie jak i pracę całego zespołu. Nie ulega wątpliwości, że koordynator ma prawo wydawania poleceń służbowych pracownikom kierowanej przez niego sekcji i ich egzekwowania. Z zeznań świadków, w szczególności nadinspektora W. B. (2) wynika, że koordynator kontroluje pracę inspektorów, przydziela im zadania, odpowiada za ich wykonanie, w razie potrzeby przydziela dodatkowych inspektorów. W jego ocenie, za prawidłowe wykonanie kontroli w pierwszej kolejności odpowiada właśnie koordynator. W tym miejscu Sąd Okręgowy wyraźnie umniejszył jednak rolę koordynatora zespołu, zwłaszcza w kontekście zarzutu nieinformowania powoda o zmianach osobowych w jego sekcji oraz zmianie terminu udzielania porad prawnych, o czym niżej. Tak więc z jednej strony pracodawca wykazuje, że koordynator sekcji nie ma uprawnień kierowniczych z drugiej zaś obarcza powoda winą (a w konsekwencji pomniejsza nagrody pieniężne) za niewykonanie lub nieterminowe wykonanie przez sekcję wykonanych zadań, z jednej strony ustala dla koordynatorów wyższe niemal dwukrotnie podwyżki z drugiej zaś wywodzi, że nie musi konsultować z koordynatorem zmian kadrowych w ramach sekcji.

Oczywiście pracodawca może dokonywać zmian organizacyjnych również i wbrew stanowisku kierownika danej jednostki organizacyjnej, ale nie ma prawa robić tego bez jego wiedzy, ponieważ każda zmiana kadrowa, organizacyjna pociąga za sobą konieczność zmiany obowiązków innych pracowników. Takie działanie można za Sądem Okręgowym potraktować jedynie jako naruszenie dobrych obyczajów, gdyby było jednostkowe, odosobnione. I nigdy w stosunku do działań Państwowej Inspekcji Pracy. Tu Sąd Apelacyjny konsekwentnie twierdzi, że u tego pracodawcy ustalone muszą być standardy najwyższe.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że sytuacja pracownicza powoda uległa diametralnej zmianie od początku 2008 r. Powodowi odmówiono zgody na dalsze prowadzenie szkolenia aplikanta P. H. i opiekę nad nim przydzielono innemu nadinspektorowi J. Ś.. Z zespołu powoda wyeliminowano także B. L., przy czym o obu tych zmianach personalnych ani Okręgowy Inspektor Pracy W. B. ani jego zastępczyni T. R. (1) nie powiadomili powoda. Wcześniej zmiany w składach osobowych sekcji były jednak dyskutowane na zebraniach nadinspektorów z kierownictwem. Podobnie przedstawia się sytuacja zmiany terminu udzielania porad prawnych przez powoda i nieinformowania go tym fakcie. Podkreślić jeszcze raz należy, że powód zajmował stanowisko kierownicze oraz był specjalistą z zakresu prawa oświatowego, udzielał porad pranych wynikających z dobrej znajomości przepisów ustawy – Karty Nauczyciela, a zatem już ze względu na brak konsultacji z kierownictwem zmian personalnych w sekcji powoda oraz zmiany terminu udzielania porad prawnych, lecz przede wszystkim ze względu na nieinformowanie go o tych działaniach, stanowi to przejaw nie naruszenia dobrych obyczajów, jak stwierdził Sąd I instancji, lecz było działaniem mającym na celu podważenie autorytetu powoda, jako kierownika, zdyskredytowanie jego pracy oraz jego osoby jako pracownika

w oczach współpracowników. Niewątpliwie takie działanie pracodawcy mogło obiektywnie prowadzić do zaniżenia samooceny K. K. (1) oraz zaniżenia jego przydatności zawodowej.

W kwietniu 2008 r. Główny Inspektor Pracy podjął decyzję o odwołaniu powoda z funkcji egzaminatora i wykładowcy na 55 aplikacji inspektorskiej. Przy czym główne specjalistki ośrodka szkoleniowego we W.: M. M. i D. G. zgodnie zeznały, że wcześniej sama T. R. (1) poleciła powoda na stanowisko wykładowcy, nadto nie było żadnych zastrzeżeń, co do wykonywania przez niego funkcji wykładowcy, a ww. świadkowie nie wiedzieli, z jakich powodów K. K. (1) został odwołany z tej funkcji. Podobnie świadczyła G. P. - dyrektorka ośrodka szkoleń PIP we W.. Pełniący wówczas funkcję Okręgowego Inspektora Pracy W. B. dawał także pisemną rękojmnię należytego wywiązania się powoda z obowiązków wykładowcy. Wcześniej powód był kilka razy wykładowcą i opinia o nim była pozytywna, także z uwagi na jego duże doświadczenie zawodowe. Powszechnie znany jest fakt, że w sprawie awansów oraz powierzenia dodatkowych funkcji ostateczną decyzję podejmuje Główny Inspektor lecz na wniosek Inspektora Okręgowego. W. B. i jego zastępczyni T. R. (1) uzasadniali swą decyzję o odmowie udzielenia zgody na prowadzenie przez powoda dalszych szkoleń aplikantów dużą ilością wykonywanych wówczas przez niego zdań. Sąd wskazywał, że sam powód skarżył się na zbyt duże obciążenie pracą, zwłaszcza sprawozdaniami, jednak K. K. (1) nie potwierdził tej wersji. Warto też zwrócić uwagę na fakt, że w dalszej części uzasadnienia Sąd I instancji, poruszając kwestię zmniejszenia nagród uznaniowych dla powoda, wskazuje, że poziom obciążenia pracą powoda nie odbiegał od obciążenia zadaniami innych inspektorów. Sąd Apelacyjny podkreśla, że W. B. oraz K. P., zajmujący ówczas stanowisko zastępcy Inspektora Okręgowego ds. nadzoru, zgodnie zeznali, że po przeanalizowaniu zestawień dotyczących obciążenia pracą poszczególnych inspektorów, nie wynikało, by powód miał więcej od nich obowiązków służbowych.

W tym okresie tylko powodowi odmówiono zgody na prowadzenie szkoleń aplikantów, a następnie okresowych szkoleń pracowników PIP, co wiązało się z pozbawieniem go dodatkowego źródła dochodu. Skoro innym inspektorom dalej kierownictwo zezwalało na wykonywanie dodatkowych czynności służbowych, jak prowadzenie szkoleń i wykładów, nie można zgodzić się z twierdzeniami strony pozwanej, że negatywne zaopiniowanie kandydatury powoda miało związek jedynie z wymiarem jego zadań pracowniczych. Zdarzało się wcześniej, co prawda, czasowe odsuwanie wykładowców od prowadzenia szkoleń (np. w przypadku W. B. (2) oraz A. K.), co związane było z wystąpieniem pilnych zadań, jednak po tym okresie znów powierzano tym inspektorom funkcje opiekunów aplikantów, koordynatorów szkoleń, wykładowców. Od kwietnia 2008 r. M. M. jednak już więcej nie proponowała powoda jako kandydata do prowadzenia wykładów. W ocenie Sądu Apelacyjnego, strona pozwana nie przedstawiła jasnego i przejrzystego uzasadnienia dla dalszej odmowy na prowadzenie przez powoda dodatkowych zajęć dydaktycznych, z których do tej pory wywiązywał się bez zastrzeżeń.

Kolejnymi działaniami pracodawcy wyczerpującymi znamiona mobbingu były: odwołanie powoda z funkcji koordynatora sekcji w październiku 2008 r., wstrzymanie i obniżenie mu nagród uznaniowych pod koniec 2008 r. i w 2009 r., w końcu przeniesienie służbowe powoda do pracy w inspektoracie (...)PIP. Strona pozwana na uzasadnienie ww. działań starała się wykazać, że wiązały się one z negatywną oceną pracy w pewnych okresach, lecz pracodawca nie wykazał dopuszczenia się przez powoda naruszenia jego obowiązków, zwłaszcza niekompetentnego przeprowadzania kontroli, opóźnienia się z wykonywaniem zadań. Rzekomej negatywnej oceny pracy nie potwierdza żadna dokumentacja ani zeznania świadków. Przeciwnie z zeznań większości współpracowników powoda na stanowiskach nadinspektorów lub inspektorów wynika, że nie było żadnych większych zastrzeżeń do pracy powoda. Zeznania świadków, jak: W. B. (2), A. K., J. Ś., G. C., K. P. były szczególnie miarodajne w dla sprawy, jako że pracowali oni na tych samych lub zbliżonych w zakresie dużej odpowiedzialności stanowiskach, także wykonywali kontrole i byli koordynatorami, a zatem mieli wiedzę o sposobie wykonywania obowiązków służbowych przez powoda. Przy czym żaden z ww. świadków nich nie potrafił wskazać konkretnych, popartych jakąkolwiek dokumentacją pracowniczą, przypadków naruszenia przez powoda jego obowiązków, z czym mogłoby się wiązać ewentualne obniżenie, wstrzymanie nagród. Sąd I instancji nie dokonał w tym zakresie pogłębionych, wyczerpujących ustaleń, co obrazuje przykład kontroli o nazwie 51B w placówkach handlowych. Sąd ustalił tylko, że koordynatorem tej kontroli był powód, a jego realizacja była zagrożona. W konsekwencji część tych obowiązków została przydzielona innym pracownikom, część z nich dostał G. C.. Ponadto Sąd ustalił, że miał miejsce przypadek zwrócenia powodowi

uwagi, że opóźnia się z realizacją jakiegoś zadania lub że odmówił on wykonania jakichś zadań. Tak enigmatycznie dokonane ustalenia w żadnym wypadku nie dają podstawy do oceny, że odsunięcie powoda od sprawowania funkcji koordynatora sekcji, czy obniżenie mu nagród było uzasadnione w świetle stawianych mu zarzutów, albowiem formalnych zarzutów związanych z pracą powoda nie było. Zaznaczyć należy, że pisma OIP W. B. do powoda informujące go o zaprzestaniu pełnienia funkcji koordynatora z dniem 1 października 2008 r. oraz funkcji opiekuna pracowników odbywających szkolenie przygotowujące do egzaminu państwowego, z czym wiązało się obniżenie dodatków do wynagrodzeń, nie zawierają żadnego uzasadnienia tego stanowiska.

W tym miejscu należy podkreślić, że powyższe ustalenia Sądu I instancji są konsekwencją braku wniosków dowodowych ze strony pracodawcy a biorąc pod uwagę, że strona pozwana reprezentowana była przez fachowego pełnomocnika nie było potrzeby podejmowania działań z urzędu.

Dowody zebrane przez Sąd I instancji są niewystarczające, do przyjęcia, że strona powodowa wszystkie opisane wyżej działania podejmowała w sposób przejrzysty dla powoda oraz przedstawiła logiczne uzasadnienia tych działań. Okręgowy Inspektorat Pracy nie wykazał w toku procesu, że negatywne przejawy, jako pracodawcy, zachowań wobec powoda spowodowane były wyłącznie przez niego. Prawdą jest, że powód był skonfliktowany z kierownictwem OIP w O. oraz z innymi pracownikami tego inspektoratu, lecz sytuacja ta miała szersze tło. Oględnie można stwierdzić, nawet na podstawie doniesień prasowych, że w (...) inspektoracie panowała bardzo „niezdrowa” atmosfera wśród pracowników, co prowadziło do coraz większego narastania konfliktów wśród kadry pracowniczej. Nie jest prawdą, że tylko powód destabilizował pracę w tym zespole. Z drugiej strony od instytucji takiej jak Państwowa Inspekcja Pracy trzeba wymagać zachowania szczególnej transparentności jeśli chodzi o przestrzeganie w jej szeregach podstawowych zasad i celów, dla których ten organ został powołany, tj. ochrony interesów pracowników.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny stwierdza, że powód wykazał, iż pomimo braku pisemnych upomnień i niestosowania wobec niego żadnych kar porządkowych i dyscyplinarnych została mu obniżona część wynagrodzenia z tytułu nagród oraz pozbawiony został funkcji kierowniczej koordynatora. Powód wykazał, że pracodawca dopuścił się jego dyskryminacji jeśli chodzi o wstrzymanie nagród dla niego i M. S. (2), wykazał także że dwukrotnie obniżono mu nagrodę uznaniową, nie podając przyczyn takiej decyzji. Z materiału dowodowego wynika, że faktycznie doszło do różnicowania nagród uznaniowych w przypadku osoby powoda. Przy podziale nagród ujęty został w grupie pracowników o niższych w hierarchii pracowniczej stanowiskach. W tym czasie nagrody innych nadinspektorów były jednak jednakowe, nie podlegały różnicowaniu przez Okręgowego Inspektora, który de facto miał największy wpływ na ich wysokość.

Z ustaleń dowodowych nie wynika, że powód otrzymał nagrodę zmniejszoną o 10 %, jak zeznał W. B., lecz o 25%.

Jeśli powodowi obniżono nagrodę z powodu niewykonania przez koordynowaną przez niego sekcję zadań, jest logicznym, że obniżenie nagrody dotyczyć musiało innych inspektorów zaangażowanych w konkretne zadanie. W sytuacji, gdy za wykonanie określonych zadań służbowych odpowiedzialny jest większy zespół pracowników, trudno zaakceptować, by inni inspektorzy z danej sekcji wykonywali zadania dobrze, a tylko ocena pracy samego powoda byłaby negatywna. Pracodawca nie wykazał jednak, by miało miejsce obniżenie nagród dla innych pracowników.

Nie jest prawdziwe twierdzenie pracodawcy, że powodowi obniżono nagrody w związku z indywidualną oceną jego pracy zgodną ze wskazaniem Głównego Inspektora Pracy. Skoro dokonano indywidualnej oceny pracy, to jak wytłumaczyć, że wszyscy pozostali nadinspektorzy otrzymali nagrody w identycznej wysokości. Nie sposób obronić tezy, że pracowali z jednakim zaangażowaniem.

Z materiału dowodowego zgromadzonego skrupulatnie przez Sąd Okręgowy wynika, że pracodawca miał świadomość, że istnieje konflikt między pracownikami i podjął pewne kroki by temu zapobiec, wdrażając mediację, tyle, że nie był w tym konsekwentny. Skoro ustalenia poczynione przed mediatorem dotyczyły tak elementarnych działań, jak kłanianie się sobie i zostały zarzucone (nawet jeśli na skutek złośliwego komentarza powoda), daje to wybitnie negatywny obraz stosunków międzyludzkich panujących w zakładzie pracy.



Do poprawy tych stosunków nie przyczyniły się zebrania załogi mające na celu ocenę zachowań powoda (prawda, że niektórych wątpliwych) oraz wywarcie nań presji. Miały raczej wywołać negatywne nastawienie pracowników wobec powoda i przedsięwziętych przez niego działań.

Pisanie skarg do najwyższych organów państwa zajmujących się ochroną pracy czy zawiadamianie prokuratury w przypadku nieakceptacji sporządzonej przez przełożonych opinii jest również, w ocenie Sądu Apelacyjnego, działaniem przesadnym, eskalującym i upubliczniającym konflikt ale pracodawca nie podjął w tej mierze żadnych rzeczywistych, konkretnych działań, by dla dobrego imienia służby ochrony pracy i powoda rzecz wyjaśnić. Podjął działania odwetowe, które miały na celu uprzykrzenie życia powoda.

Powołany przez Głównego Inspektora Pracy zespół pod kierunkiem Pana W. G. uznał, że brak było działań mobbingujących powoda, ale strona pozwana nie przedstawiła jakichkolwiek wyników pracy zespołu. Działal on na skutek wniesionej przez powoda skargi, dokonał podobno ważnych ustaleń, na które powołuje się pracodawca, ale nie przedstawia żadnych materialnych wyników jego pracy!

Pracodawca nie zareagował na ostracyzm pracowników wobec powoda, kiedy odmówili uczestnictwa w przyjęciu pożegnalnym jednego z pracowników tylko dlatego, że obecny miał być powód. Nie ma znaczenia, że była to uroczystość prywatna (w tym sensie, że organizowana przez jednego z pracowników). Odchodzący na emeryturę pracownik miał prawo nie zaprosić powoda na imprezę, ale skoro go zaprosił, inni pracownicy odmówili uczestnictwa w niej ze względu na planowaną obecność powoda, a pracodawca wiedział o tym i nie podjął żadnych działań mediacyjnych oznaczających, że nie przeciwdziałal mobbingowi.

Pozostałe zarzuty artykułowane w apelacji przez powoda były niezasadne. Brak jest dowodów, że był poddany działaniom naruszającym jego dobra osobiste ze względu na orzeczenia wydawane przez żonę. Pracodawca udowodnił, że podejmował w tym zakresie działania zmierzające do realizacji swoich praw jako strony i nie różnicował ich w sprawach prowadzonych przez żonę powoda.

Nieuzasadniona jest teza powoda, że przejawem mobbingu było rozpoznanie anonimowej skargi na niego złożonej, skoro przed Sądem Okręgowym stawiała się autorka skargi i złożyła zeznania podtrzymujące treść złożonej skargi.

Dokonując na podstawie zgromadzonego przez Sąd Okręgowy materiału dowodowego, innej jego oceny, Sąd Apelacyjny pragnie podkreślić rzecz najbardziej znamiennej przy rozpoznaniu niniejszej sprawy.

Z początkiem drugiego kwartału 2008 roku sytuacja powoda zmieniła się diametralnie. Ocena pracy powoda dokonywana przez pracodawcę z bardzo dobrej zmieniła się na negatywną, przy czym pracodawca nie udowodnił wystąpienia ani jednego zdarzenia, które by ową zmianę usprawiedliwiło. Pracodawca dopuścił się względem powoda wielu mniej lub bardziej drobnych, mniej lub bardziej dotkliwych działań, które nie były uzasadnione niewywiązywaniem się powoda z obowiązków pracowniczych. Naruszył tym samym dobra osobiste powoda: prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i dlatego przesłanki z art. 24 kc zostały, zdaniem Sądu Apelacyjnego, spełnione.

Wielokrotnie Sąd Apelacyjny podkreślał, że przyjmuje za naganne zachowanie powoda, uznającego, że negatywne stanowisko pracodawcy w jakiegokolwiek z dotyczących go kwestii stanowi podstawę do składania skarg czy zawiadomień o popełnieniu przestępstwa prowadzące do eskalacji i upublicznienia konfliktu. Jest to o tyle istotne, że przy istniejącej kampanii medialnej dotyczącej rzekomego zgwałcenia jednej z pracownic Inspektoratu podczas wycieczki zakładowej, zawiadamianie przez powoda środków masowego przekazu nie było reakcją zdesperowanego pracownika tylko celnym ciosem, wymierzonym w kierownictwo Inspektoratu.

W tej sytuacji, uznając powództwo za słuszne co do zasady, mając na względzie wszystkie opisane wyżej okoliczności, Sąd Apelacyjny uznał, że dostateczną satysfakcję przyniesie powodowi zasądzenie wymienionej przez niego kwoty na cel przez niego wskazany zgodnie z art. 24 zd. 3 kc. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc.

R.S.