

Sygnatura akt IV Pa 8/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2021 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Alicja Romanowska

Sędziowie: Renata Żywicka

del. Agnieszka Walkowiak

Protokolant: stażysta Dorota Miś-Jędrzejewska

po rozpoznaniu w dniu 27 maja 2021 r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z powództwa B. W.

przeciwko Gminnemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w D.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w D.

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia 16 listopada 2020 r., sygn. akt IV P 126/18

I. **zmienia zaskarżony wyrok w pkt II. w ten sposób, że w miejsce zasądzonej od pozwanego na rzecz powódki kwoty 9 416 zł (słownie: dziewięć tysięcy czterysta szesnaście złotych), zasądza od pozwanego Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w D. na rzecz powódki B. W. kwotę 4179 zł (słownie: cztery tysiące sto siedemdziesiąt dziewięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;**

II. **oddala apelację w pozostałym zakresie;**

III. **zasądza od pozwanego Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w D. na rzecz powódki B. W. kwotę 120 zł (słownie: sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.**

sędzia Renata Żywicka sędzia Alicja Romanowska sędzia Agnieszka Walkowiak

Sygn. akt IV Pa 8/21

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 września 2018 r. (data oddania przesyłki w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego) B. W., skierowanym przeciwko Gminnemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w D., wniosła o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach oraz o zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała m. in., że była zatrudniona u pozwanego od dnia (...)r. do dnia (...)r. na stanowisku (...) Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w D.. Według powódki do jej pracy nie było merytorycznych zastrzeżeń. Powódka podała, że niektórzy pracownicy, niezadowoleni z tego, że powódka jest osobą wymagającą i

rozliczała pracowników z ich pracy, składali skargi dotyczące jej osoby, które były rozpatrywane przez Państwową Inspekcję Pracy. Jak wskazała powódka skargi te okazały się nieuzasadnione. Powódka podała, że w dniu 6 września 2018 r. ok. 12:00-12:30 została wezwana do gabinetu Wójta Gminy D., co miało związek ze skargą złożoną na (...) przez pracownice w dniu (...) roku. Powódka podała, że wójt zapoznał pozwaną z protokołem z przesłuchania pracownic, a następnie próbując omówić merytorycznie zawartość zarzutów oraz pomijając wyniki kontroli PIP, używając słów wulgarnych, oświadczył powódce, że albo zwolni się sama z pracy za porozumieniem stron, albo zwolni ją dyscyplinarnie. Według powódki stwierdzenie o zwolnieniu dyscyplinarnym padło w trybie oznajmującym, nie było poprzedzone zapowiedzią rozwiązania umowy o pracę. Powódka podała, że nie zgodziła się na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron i opuściła zakończone spotkanie. Powódka wskazała, że po tej rozmowie otrzymała pocztą świadectwo pracy oraz pismo o przyznaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Według powódki rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z rażącym naruszeniem prawa, zarówno w sferze formalnej, jak i merytorycznej. Powódka wskazała, że zostało ono dokonane w formie ustnej i przez to nie została wskazana przyczyna lub przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Powódka podała, że wójt w trakcie rozmowy ograniczył się bowiem do zapoznania jej z treścią protokołu z przesłuchania, a rozwiązując umowy o pracę, nie wskazał, które konkretnie zarzuty są powodem do dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. Poza tym zdaniem powódki, opisane w protokole zarzuty są nieprawdziwe lub nieuzasadnione, a nadto żaden z nich nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka podkreśliła, że znajduje się w wieku ochronnym przedemerytalnym (k. 2-5).

W odpowiedzi na pozew pismem z dnia 29 listopada 2020 r. (data oddania przesyłki w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego) Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w D. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie zawrotu kosztów procesu, według norm przepisanych.

W uzasadnianiu powyższego pisma wskazano m.in., że po zatrudnieniu powódki, od początku pojawiały się sygnały o jej niewłaściwym stosunku do pracowników. Natomiast pracownice odchodziły do innych ośrodków albo niezwłocznie po uzyskaniu uprawnień emerytalnych – na emeryturę pomimo, iż mówiły koleżankom, że gdyby nie osoba powódki, pozostałyby w pracy. Pozwany podał, że przez okres zatrudnienia powódki odeszło z pracy wiele pracownic. Według pozwanej takiej rotacji kadrowej nie notowano nigdy w żadnej jednostce organizacyjnej gminy. Pozwany podał, że pracownice skarżyły się na złe traktowanie, ciągle zastraszanie zwolnieniem, szykanowanie, ublizanie, krytykowanie i besztanie w obecności beneficjentów pomocy społecznej, wyszydzanie wyglądu, zarzucanie braku bycia kobietą, śledzenie i niezapowiedziane kontrole w terenie, sprawdzanie poza godzinami pracy zawartości komputerów pracowniczych, zatrudnianie pracownic przy osobistych sprawach powódki, jak np. przy kampanii wyborczej – ulotki, itp. (powódka dwukrotnie kandydowała na (...)) oraz w domu do sprzątania za niskie wynagrodzenie i bez ubezpieczenia („na czarno”). Natomiast według pozwanego Wójt Gminy nie miał podstaw do interwencji, gdyż nie wpływały do niego skargi oficjalne, a GOPS jest odrębną jednostką organizacyjną. Według pozwanego narastający konflikt z pracownikami i zła atmosfera w pracy doprowadziły jednak w 2016 r. do zawiadomienia przez pracownice Państwowej Inspekcji Pracy w O., która po kontroli stwierdziła, że w GOPS w D. może występować stosowanie wobec pracowników mobbingu przez (...), jak również wykazała szereg uchybień pracodawcy, co do przestrzegania przepisów bhp i praw pracowniczych. Pozwany wskazał, że do Wójta Gminy wpłynęła anonimowa skarga, sporządzona według jej treści przez pracownice GOPS, jednak nie podpisana przez nikogo. W odpowiedzi na to Wójt Gminy zorganizował spotkanie ze wszystkimi pracownikami GOPS, zawiadamiając o tym powódkę, jednak ta nie stawiała się na spotkanie, a żadna z pracownic nie potwierdziła sporządzenia tej skargi. Wobec faktu, że skarga pozostała anonimowa, jak podał pozwany, wójt nie miał możliwości podjęcia żadnych czynności dyscyplinujących w tej sprawie. Po tym zdarzeniu jak wskazuje pozwany, powódka zgłosiła się do Komendy Powiatowej Policji w D. z wnioskiem o ustalenie osób, które sporządziły anonim i o ich ściganie. Kolejno jak podał pozwany wszystkie pracownice były wzywane na Policję i przesłuchiwane. Pozwany wskazał, że „winnych” nie ustalono, ale skala zastraszania pracowników spowodowała, że na jakiś czas sprawa traktowania pracowników przez powódkę ucichła. Zdaniem pozwanego powódka jednak na własną rękę starała się ustalić inicjatora tych akcji i według swojego mniemania ustaliła, że jest to S. Ź. (1), której udzieliła szybko upomnienia za wydanie złej decyzji administracyjnej, a następnie zwolniła ją z pracy.

Pozwany podał, że pracownica ta wygrała sprawę przed Sądem Rejonowym w Ostródzie – IV Wydziałem Pracy o uchylenie kary porządkowej – upomnienia za decyzję, którą sama powódka podpisała, i którą miała obowiązek poprawić, skoro była błędna. Obecnie S. Ź. (1) zaś nadal prowadzi przed tym sądem sprawę o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Pozwany wskazał, że wkrótce jednak pracownice, które szukały także pomocy u radnych i ówczesnego Przewodniczącego Rady Gminy D. – M. Z., zawiadomiły (...) Federację (...), do której należały, o ich traktowaniu przez (...) GOPS oraz pięć z nich złożyło do Wójta Gminy oficjalną, podpisaną przez nie skargę. Na prośbę Związków Zawodowych oraz Wójta Gminy kontrolę przestrzegania praw pracowniczych przeprowadziła ponownie Państwowa Inspekcja Pracy w O.. Zdaniem pozwanego, oprócz innych uchybień w zakresie BHP i wynagrodzeń, stwierdzono występowanie mobbingu pomimo, że powódka podczas tej kontroli nie wyraziła zgody na przeprowadzenie anonimowej ankiety w sprawie mobbingu. Wobec braku tej zgody wiele pracownic opisało stosowany wobec nich mobbing jawnie, z podaniem nazwisk. Po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy związki zawodowe wystąpiły z zagrożeniem, że wejdą w spór zbiorowy z Gminą D., jeśli sytuacja nie zostanie skutecznie rozwiązana. Pozwany podał, że ówczesny Wójt Gminy P. C. w czerwcu 2018 r. przeprowadził rozmowę dyscyplinującą z (...) GOPS, żądając naprawienia stosunków z pracownicami i z ostrzeżeniem, że jeśli powtórzy się jeszcze raz taka sytuacja, będzie zmuszony do radykalnych posunięć ze zwolnieniem włącznie. W odpowiedzi usłyszał, że to wszystko kłamstwa pracowników. Pozwany podał, że przez okres wakacyjny – urlopowy 2018 r. skarg nie było, jednak już w dniu (...) zgłosiło się do Wójta cztery z pięciu pracownic składających poprzednio skargę (jedna z nich, K. K. (1), w międzyczasie zwolniła się z GOPS) z prośbą o podjęcie radykalnych działań w sprawie zachowania powódki, gdyż mobbing nadal ma miejsce i przybrał taki charakter, że np. powódka złożyła wizytę deweloperowi, u którego jedna z pracownic nabywała mieszkanie z prośbą, aby jej tego mieszkania nie sprzedawać, a także zaczęły się anonimy do pracodawców mężów pracownic, z oskarżeniami o kradzieże itp., które pracownice wiązały z działaniem powódki. Zdaniem pozwanego najbardziej zastraszona była D. M. (1), która bała się utraty pracy, czym jej zagrożono. Ciągłe wygrażanie zwolnieniami było dla pracownic szczególnie dotkliwe w sytuacji, w której trudno w małym mieście, a nawet w okolicy znaleźć pracę o tak wąskiej specjalności jak pracownik socjalny. Poza tym, zdaniem pozwanego, większość z tych pracownic była zaangażowana bardzo w swoją pracę, ceniła ją i uważała za swoje powołanie. W opinii pozwanego, ponieważ ewidentnie zjawisko nękania pracowników nadal trwało, pomimo ostrzeżeń służbowych, jak również wobec skarg, w tym Przewodniczącego Rady Gminy D. M. Z. na dziwne zachowanie powódki na sesjach Rady Gminy (głośne komentowanie wypowiedzi innych, śmiechy, wrażenie pozostawiania pod wpływem alkoholu), który zdecydowany był wydać powódkę z sali obrad w przyszłości, Wójt Gminy P. C. zdecydował ostatecznie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Odnośnie co do sposobu rozwiązania umowy o pracę, zdaniem pozwanego, twierdzenia powódki o nieprawidłowościach proceduralnych w tym zakresie mijają się z prawdą. Według pozwanego na spotkanie w tej sprawie w dniu (...)r. zostały przygotowane dokumenty, dotyczące rozwiązania umowy o pracę. Powódce przedstawiono protokół przesłuchania pracownic z dnia (...) oraz pisemne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z pouczeniem o środkach odwoławczych. Powódka nie chciała się jednak zapoznać z powyższymi dokumentami ani podpisać ich odbioru. Zażądała przesłania jej dokumentów drogą pocztową na adres domowy i natychmiast wyszła, a następnego dnia nie pojawiła się już w pracy. Na okoliczność tego zachowania powódki został sporządzony protokół przez osoby uczestniczące w spotkaniu, to jest Wójta Gminy P. C. i pracownicę ds. kadr A. C.. Pozwany zaznaczył, że pracodawca nie ma obowiązku przesyłania do domu dokumentów dotyczących rozwiązania umowy o pracę w sytuacji, w której pracownik odmawia zapoznania się z nimi i odmawia ich odbioru, będąc w pracy, wobec czego powódce zostało wysłane wyłącznie świadectwo pracy i pismo w sprawie wypłaconego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Według pozwanego powódka nie zgłosiła się później po dokumenty dotyczące rozwiązania umowy, które z pewnością zostałyby jej wydane, ale wręcz własnego pełnomocnika wprowadziła w błąd w tym zakresie, twierdząc, że nic jej nie przedstawiono. Wydaje się w ocenie pozwanego nieprawdopodobne, aby (...) jednostki, zatrudniający i zwalniali przez wiele lat pracowników nie rozumiał przebiegu procedury rozwiązania z nią umowy o pracę. Zdaniem pozwanego oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone powódce skutecznie, wyraźnie i dotarło do niej w chwili spotkania w dniu (...)Zostało ono sporządzone na piśmie, co do którego powódka odmówiła odbioru, pokwitowania i zapoznania się z nim. Pozwany podkreślił, że o ile walkę o swoje prawa pracownicze, prawo do poszanowania, godności i spokojnej pracy podjęło tylko kilka osób, a inne milczały zastraszone, o tyle obecnie, po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką zgłaszają się kolejne

osoby w charakterze świadków, które chcą pomóc w kontynuacji tej walki. Zdaniem pozwanego rodzaj działań, jakich dopuszczała się powódka, ich długotrwałość i uporczywość, pomimo rozmów dyscyplinujących, jak również ich skala w pełni wyczerpuje dyspozycję art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. i upoważnia do twierdzenia, że dopuściła się ona ciężkich naruszeń swoich obowiązków, w szczególności wynikających z art. 100 § 1 pkt 6 k.p., uzasadniających rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak podał pozwany skala zaistniałego zjawiska, fakt zagrożenia wystąpieniem przez Związki Zawodowe ze sporem zbiorowym przeciwko Gminie D., a przede wszystkim obowiązek przeciwdziałania przez pracodawcę mobbingowi i grożące z tych przyczyny, również skutki finansowe dla Gminy D. spowodowały, że dalsze, mniej dotkliwe działania dyscyplinujące powódkę nie mogły być już dłużej stosowane, zwłaszcza wobec ich całkowitej bezskuteczności. Jej obecność na stanowisku (...) GOPS, zdaniem pozwanego, zagraża prawidłowości funkcjonowania tej jednostki.

Wyrokiem z dnia 16 listopada 2020 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 126/18 Sąd Rejonowy w Ostródzie przywrócił B. W. do pracy w pozwanym Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w D. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, pod warunkiem zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia (punkt I. wyroku), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 9416 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (punkt II. wyroku) oraz nie obciążył pozwanego nieuiszczonymi kosztami sądowymi na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Ostródzie) (punkt III. wyroku).

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i wnioskach:

Sąd Rejonowy ustalił, że z dniem (...)r. B. W. zawarła umowę o pracę z Urzędem Gminy D. reprezentowanym przez Wójta Gminy D. na czas określony do dnia (...)r. na stanowisku (...) (...) Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w D., w pełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast w dniu (...)r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą od dnia (...)r. powódka objęła stanowisko (...) Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej.

Do obowiązków B. W. jako (...) Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w D. należało m. in.:

1. zapewnienie sprawnego funkcjonowania ośrodka;
2. prowadzenie postępowań i wydawanie decyzji administracyjnych w ramach posiadanego upoważnienia w sprawach o ustalenie uprawnień, przyznawanie i wypłacanie świadczeń z pomocy społecznej;
3. nadzór nad opracowywaniem i realizacją gminnej strategii rozwiązywania problemów społecznych;
4. nadzorowanie realizacji zadań własnych i zleconych;
5. reprezentowanie ośrodka wobec organów administracji, instytucji i osób trzecich; wykonywanie uprawnień pracodawcy wobec pracowników ośrodka;
7. zarządzanie powierzoną częścią majątku państwowego i gminnego;
8. nadzór nad prowadzoną w ośrodku gospodarką finansową, nadzór nad prowadzaniem pracy socjalnej, realizacja polityki kadrowej, szkoleniowej i socjalno-bytowej;
9. wykonywanie innych zadań zastrzeżonych do kompetencji (...) przepisami, ustawami, uchwałami Rady Gminy i upoważnieniami Wójta Gminy D.;
10. dbałość o wykonywanie zadań publicznych gminy, z uwzględnieniem interesu państwa, gminy oraz indywidualnych interesów obywateli,
11. przestrzeganie prawa, sumienne, sprawne i bezstronne wykonywanie zadań ośrodka;

12. zachowywanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami, podwładnymi, współpracownikami oraz w kontaktach z obywatelami;

13. sumienne i staranne wypełnienia poleceń przełożonych;

14. zachowywanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim;

15. przestrzeganie przepisów bhp i przeciwpożarowych.

Z dalszych ustaleń Sądu I instancji wynikało, że w ciągu swojej kariery zawodowej w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w D. B. W. była oceniana pozytywnie na poziomie bardzo dobrym lub dobrym przy ocenie takich kryteriów jak: przestrzeganie i umiejętność stosowania odpowiednich przepisów, sumiennosc, sprawność, bezstronność, planowanie i organizacja pracy, postawa etyczna, wiedza specjalistyczna, zorientowanie na rezultaty, pozytywne podejście do obywatela, zarządzanie personelem, samodzielność, planowanie i organizowanie pracy. Przełożony powódki nie miał żadnych zastrzeżeń do wywiązywania się przez powódkę z nałożonych na nią obowiązków.

Dalej ustalono, że atmosfera pracy u pozwanego oraz stosunki panujące między pracownikami i (...) ośrodka były złe w odczuciu pracowników. U pozwanego panowała atmosfera dyscypliny. Powódka jako (...) ośrodka skupiała władzę w swoich rękach, decyzje zapadały jednoosobowo i powódka wydawała polecenia służbowe, oczekując od pracowników zaangażowania. Powódkę cechował duży dystans w kontaktach z podwładnymi. Powódka dążyła do uzyskania pełnej kontroli i wiedzy o działaniu ośrodka i pracy jej podwładnych. Powódka nie nawiązywała więzi z grupą, nie zależało jej na uzyskaniu aprobaty osób podporządkowanych, nie wysłuchiwała pracowników. (...) ośrodka nie podejmowała działań w celu budowania dobrej atmosfery pracy i pozytywnych relacji między pracownikami, a wręcz przeciwnie – zakłócała je poprzez komentowanie i pouczanie pracowników, wskazywanie wprost swoich oczekiwań. Potrafiła wyrażać swoje niezadowolenie na pracowników przez trzaskanie drzwiami, czy ostentacyjne darcie przygotowanych przez nich projektów dokumentów. Od pracowników powódka oczekiwała pełnej lojalności wobec swojej osoby, nie tolerowała odmiennego zdania pracowników wobec podejmowanych przez siebie decyzji i działań. (...) nie traktowała równo wszystkich pracowników, od jednych wymagała więcej, a od drugich mniej, w zależności od oceny powódki, co do należytego wykonywania obowiązków pracowniczych. Część pracowników wykonywała pracę bez zarzutów, ci też pracownicy nie mieli zastrzeżeń wobec zachowania powódki, twierdząc, że powódka jest osoba zapracowaną i wymagającą. Natomiast druga grupa pracowników, co do których pracy powódka miała obiekcje, lub które się jej przeciwstawiały, była inaczej traktowana. Powódka otwarcie wyrażała krytykę ich zachowań oraz jakości świadczonych pracy. Takie zachowanie nie sprzyjało dobrej współpracy pomiędzy przełożonym a podwładnymi.

Sąd I instancji stwierdził, że w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w D. w marcu 2016 r. została przeprowadzona kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy w O., w czasie której sprawdzano realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów PIP oraz wniosków, zaleceń i decyzji nad warunkami pracy wynikających z poprzedniej kontroli, która miała miejsce w dniu (...). W trakcie kontroli przeprowadzono badanie ankietowe – anonimowe rozpoznanie zjawiska mobbingu wśród wszystkich pracowników GOPS w D.. PIP po analizie treści anonimowych ankiet, występujących w nich rodzajów zachowań i postaw stwierdził, iż istnieje możliwość występowania zjawiska mobbingu. W trakcie powyższej kontroli wydano decyzję polegającą na zapewnieniu karty charakterystyki dla stosowania w zakładzie niebezpiecznych substancji i niebezpiecznych mieszanin chemicznych. W trakcie kontroli również wydano polecenie polegające na udostępnieniu pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu. W wyniku przedmiotowej kontroli PIP wydała wystąpienie, na podstawie którego, wniósł o:

1. niedopuszczanie pracowników do pracy bez uprzedniego przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy - instruktaż stanowiskowy;

2. wskazywanie w świadectwach pracy wydawanych pracownikom prawidłowej podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, informowanie pracowników na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od zawarcia umowy o pracę, o dodatkowych warunkach zatrudnienia;
3. doprowadzenie zapisów regulaminu pracy dotyczących czasu pracy i urlopów wypoczynkowego do stanu zgodnego z przepisami prawa;
4. podjęcie działań mających na celu wprowadzenie w zakładzie pracy wewnętrznych procedur dotyczących przeciwdziałania mobbingowi w przypadku zgłoszenia zjawiska pracodawcy;
5. niedopuszczenie do pracy pracowników bez wstępnych badań lekarskich;
6. ustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, którym stosowanie na określonych stanowiskach jest obowiązkowe oraz ustaleniami przewidywanych okresów użytkowania odzieży i obuwia roboczego;
7. założenie i prowadzenie kart ewidencyjnych przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej;
8. ustalenie, czy pracodawca wyposaża pracowników w odzież i obuwie robocze lub ustalenie ekwiwalentu pieniężnego za używanie przez pracowników własnej odzieży i obuwia roboczego.

Ponadto w wyniku kontroli PIP wydał nakaz, którym to nakazano:

1. dokonać i udokumentować ocenę ryzyka zawodowego występującego w zakładzie na stanowisku sprzątaczkii;
2. uzupełnić spis niebezpiecznych substancji i niebezpiecznych mieszanin chemicznych stosowanych w zakładzie;
3. ustalić wykaz prac szczególnie niebezpiecznych wykonywanych w zakładzie, ze szczególnym uwzględnieniem prac wykonywanych z niebezpiecznymi substancjami i niebezpiecznymi mieszaninami chemicznymi;
4. doprowadzić do stanu czystości, ład i porządku pomieszczenia higieniczno-sanitarne sprzątaczkii;
5. wyposażyc pomieszczenie szatni sprzątaczkii w podwójną szafę przeznaczoną do indywidualnego użytku pracownika oraz zapewnić miejsce siedzące.

B. W. jako osoba reprezentująca pracodawcę wykonała powyższe wytyczne i poinformowała o podjęciu odpowiednich działań, udzielając PIP stosowanych informacji.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że nieznanymi pracownicy Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w D. skierowali anonimowe pismo do radnych Rady Gminy w D. z prośbą o podjęcie się interwencji, z uwagi na sytuację panującą w przedmiotowym ośrodku, powołując się na wyniki kontroli PIP.

W dniu 6 i 12 maja 2016 r. Komisja Rewizyjna Rady Gminy D. na podstawie powyższego pisma poruszyła wskazane w nim kwestie podczas swojego posiedzenia. Komisja, z uwagi na anonimowość skargi pozostawiła ją bez rozpoznania, jednak zobowiązano wówczas Wójta Gminy D. do wyjaśnienia sprawy i poinformowania Komisji o podjętych działaniach.

Kolejno pracownicy GOPS w D. w osobach: D. M. (1), K. K. (1), M. B. (1), R. Z. (1) oraz E. K. (1) pismami z dnia 21 maja 2018 r. oraz 19 czerwca 2018 r. złożyli oficjalną skargę do Wójta Gminy D. na postępowanie (...) GOPS D. – B. W..

Również (...) Federacja (...) zwróciła się do Wójta Gminy D., żądając podjęcia stosowanych działań w sprawie.

Sąd I instancji dalej wskazał, że zgodnie z protokołem nr (...) z posiedzenia Komisji Rewizyjnej z dnia 13 października 2016 r. Wójt Gminy D. upomniał (...) GOPS w D. co do sposobu jej działania wobec pracowników, wskazując jednocześnie, że nie ma innych zastrzeżeń do jej pracy.

Wójt Gminy D. zwrócił się PIP o przeprowadzenie kontroli w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w D., z uwagi na wniesioną skargę oraz z prośbą o przesłuchanie autorów skargi. W okresie maj-czerwiec 2018 r. PIP przeprowadził kolejną kontrolę GOPS w D.. W trakcie tej kontroli PIP m. in. stwierdził, że została wprowadzona Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa określająca zasady rozpatrywania zgłoszeń dotyczących mobbingu. Ponadto inspektor pracy przesłuchał pracowników GOPS w D.: K. K. (1), M. B. (1), E. K. (1), R. Z. (1) i D. M. (1) na okoliczność warunków pracy i w tym zakresie sposobu traktowania ich przez B. W.. Inspektor stwierdził, że z zeznań ww. wynika, że:

1. dochodzi do dyskryminacji przy przyznawaniu wynagrodzenia zasadniczego, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników socjalnych;
2. miało miejsce kwestionowanie w obecności jednego z pracowników (E. K.), że drugi nie jest kobietą (S. Ż.);
3. miało miejsce wskazanie w obecności jednego z pracowników (E. K.) na chęć naruszenia nietykalności cielesnej 2 innych pracowników (chęć „dania w mordę” S. Ż. i K. K.);
4. ma miejsce różnicowanie sytuacji E. K. w zakresie przyznawania nagród przed okresem wykonywania prac przy sprzątnięciu w domu Pani (...) i po zaprzestaniu wykonywania tych prac;
5. ma miejsce izolowanie pracowników, tj. zabranianie kontaktowania się (rozmów) E. K. z innymi pracownikami, w tym wchodzenia do pokoi innych pracowników w czasie ich pracy; wspólnego wyjazdu K. K. z asystentem rodziny w celu wykonania obowiązków służbowych;
6. ma miejsce nieodpowiednie zachowanie na grzecznościowe powitanie (brak odpowiedzi na „dzień dobry”) innych pracowników (np. E. Z., M. B.);
7. ma miejsce przyjęcie formy przerywania wypowiedzi pracownikom w pół zdania, ignorowania wzroku pracowników w sytuacji zdawania przez nich relacji z wykonanych zadań; trzaskania drzwiami na okoliczność zamknięcia (zakończenia) rozmowy lub używanie sformułowania „jazda mi stąd”, poniżania pracowników w obecności innych osób, różnicowanie pracowników w sposobie zwracania się, tj. w stosunku do jednej osoby zwrot po imieniu a do drugiej z użyciem stanowiska, wyszydzanie poprzez wykazywanie braku tytułu magistra, używania sformułowania o wzięciu roweru między nogi, wskazywanie na potrzebę leczenia, mówienie do pracownika że „ma coś z deklek” - dotyczy R. Z., M. B., K. K., S. Ż., D. M.;
8. ma miejsce forma zwracania dokumentów poprzez gwałtowane rzucanie ich na biurko – co powoduje ich rozsypanie (wobec ww. pracowników);
9. miało miejsce podważanie kompetencji i umiejętności M. B. jako pracownika socjalnego;
10. miało miejsce ingerowanie w sprawy prywatne pracowników, tj. sugerowanie deweloperowi K. K., by nie sprzedawał jej mieszkania;
11. ma miejsce zarzucanie pracownikom nierzetelności, w sytuacji, gdy nie mają wpływu na dane w przygotowanych decyzjach np. daty nadawanej automatycznie w programie P. - dotyczy zdarzenia z dnia (...) i decyzji przygotowanych do podpisu przez R. Z.;
12. miało miejsce wpływanie na pracowników w trakcie wcześniejszej kontroli (inspektora pracy w 2016 roku) przed wypełnieniem przez nich ankiet do zbadania mobbingu - dot. E. K., R. Z.;

13. ma miejsce sytuacja nieprzyznania dodatku do wynagrodzenia R. Z. w związku ze zwiększeniem obowiązków, tj. za prowadzenie zespołu interdyscyplinarnego;

14. miała miejsce sytuacja zabrania komputerów przez informatyka z pokoju M. B. i K. K. bez uprzedzenia, pod ich nieobecność (po godzinach pracy);

15. miała miejsce sytuacja zlecenia D. M. pracy w dwu środowiskach w oddalonych o siebie miejscowościach i braku uwzględniania czasu dojazdu między nimi do czasu pracy;

16. miała miejsce sytuacja wskazywania na obowiązek D. M. znajdowania przez nią środowiska do pracy - wobec braku takiego obowiązku w zakresie obowiązków;

17. miała miejsce sytuacja uzależnienia podania danych odnośnie stawek wynagrodzenia zasadniczego na stanowiskach (nie konkretnie przyznanych pracownikom) od zgody pracownika na wniosek związku zawodowego; podania pracownikom informacji, że K. K. będzie miała do wglądu te dane, a z wnioskiem wystąpił Przewodniczący związku zawodowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że na podstawie powyższych zeznań inspektor pracy zwrócił się do powódki o ustosunkowanie się do twierdzeń osób przesłuchiowanych. Powódka odniosła się do nich, w głównej mierze zaprzeczając lub wyjaśniając sytuację.

W trakcie kontroli wydano decyzje ustne polegające na:

1. zapewnieniu równej podłogi na styku wykładzin w pomieszczeniu biurowym;
2. zapewnieniu klosza osłaniającego żarówkę w oprawie oświetleniowej wiszącej na ścianie przy drzwiach wejściowych w pomieszczeniu pod schodami;
3. zapewnieniu osłony przewodów elektrycznych pod napięciem w puszcze elektrycznej w tej samej ścianie, powyżej oprawy oświetleniowej, po prawej stronie;
4. zapewnieniu drabiny do mycia okien przechowywanej w pomieszczeniu pod schodami;
5. zapewnieniu drugiego mopa do mycia okien.

Po kontroli PIP dokonała wystąpienia do GOPS w D., wnosząc o:

1. przyjęcie w ww. placówce rozwiązań organizacyjno-prawnych, w tym odpowiednich form komunikacji i reguł współpracy, mając na uwadze obowiązek zapewnienia przeciwdziałania mobbingowi i wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Przy czym wskazując, że kontrola wykazała relacje między pracodawcą a pracownikami oraz pracownikami i pracodawcą wskazując na konieczność podjęcia działań, które zapobiegałyby powstawaniu sytuacji, zdarzeń odbieranych przez pracowników jako potencjalnie mobbingowe, które mogą również świadczyć o naruszeniu zasad współzycia społecznego;
2. dokonania ponownego ustalenia zasad wypłaty ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego w zakresie wysokości terminów wypłat, mających na uwadze obowiązek pracodawcy niedopuszczenia pracownika do pracy bez odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych dostosowania na danym stanowisku pracy i obowiązek wypłaty ekwiwalentu w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny;
3. potwierdzenie pracownicy M. C. na piśmie stanowiska, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami regulaminu wynagradzania;
4. naliczenie i wypłatę pracownikom zatrudnionym na stanowisku opiekuna D. M. (1) i T. B. ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego stosownie do ekwiwalentu ustalanego dla pracowników zatrudnionych

na stanowisku pracownika socjalnego i asystenta rodziny - mając na uwadze pominięcie przy ustaleniu zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego faktu narażenia na działanie niekorzystnych warunków atmosferycznych przy wykonywaniu nałożonych obowiązków i obowiązek równego traktowania pracowników w tym zakresie;

5. ustalenie pracownikom zatrudnionym na stanowisku opiekuna: sposobu komunikacji pomiędzy miejscowościami, w których znajdują się podopieczni, w tym zasad wykorzystywania roweru stanowiącego własność pracownika w przypadku niezapewnienia środka lokomocji przez pracodawcę, czasu niezbędnego do przebycia pomiędzy poszczególnymi miejscowościami przy ustaleniu godzin pracy w zakresie obowiązków.

Ponadto po kontroli PIP wydała nakaz, którym to nakazano:

1. doprowadzić do sprawności technicznej kanał wentylacji grawitacyjnej zakończonej otworem wywiewnym w ścianie w pomieszczeniu biurowym, w sposób umożliwiający napływ chłodnego powietrza z zewnątrz przez ww. kanał;
2. zlikwidować widoczne spękania na ścianie i syfiecie oraz odstające płyty powłoki malarskiej na suficie w pomieszczeniu biurowym nr 2;
3. uzupełnić ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach: pracownik gospodarczy (sprzątaczką) i opiekun domowy, ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń związanych z pokonywaniem przez pracownika odległości między miejscem wykonywania pracy pieszo lub rowerem, zagrożeń związanych ze zmiennymi warunkami atmosferycznymi;
4. przeanalizować i uzupełnić tabelę norm przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej w GOPS w D. o środki należne pracownikom na stanowiskach pracownik gospodarczy i opiekun domowy, ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń związanych z pokonywaniem przez pracownika odległości między miejscem wykonywania pracy pieszo lub rowerem, zagrożeń związanych ze zmiennymi warunkami atmosferycznymi.

Ustalono, że B. W. jako osoba reprezentująca pracodawcę wykonała powyższe wytyczne i poinformowała o podjęciu odpowiednich działań, udzielając PIP stosowanych informacji.

Po powyższych zdarzeniach powódka zawiadomiła organy ścigania o możliwości popełnienia przestępstwa polegającego na znieważeniu i pomówieniu funkcjonariusza publicznego – (...) Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w D.. Postępowanie w sprawie dochodzenia w powyższej sprawie prowadzone pod sygn. akt PR Ds. (...) 2016 przez Prokuraturę Rejonową w Działdowie zostało zakończone postanowieniem o umorzeniu postępowania wobec stwierdzeniu braku znamion czynu zabronionego.

Z dalszych ustaleń Sądu I Instancji wynikało, że w międzyczasie z dniem (...) S. Ż. (1) odwołała się do Sądu Pracy, żądając uchylenia zastosowanej przez pozwanego wobec niej kary porządkowej – upomnienia z powodu naruszenia przez ww. organizacji i porządku w procesie pracy, wymierzonej przez pozwanego pismem z dnia (...). Po rozpatrzeniu powyższej sprawy wyrokiem Sądu Rejonowego w Ostródzie z dnia 16 stycznia 2018 r. wydanego w sprawie o sygn. akt IV P 131/17 oddalono powództwo. Natomiast Sąd Okręgowy w Elblągu wyrokiem z dnia 25 maja 2018 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV Pa 21/18 w skutek wniesionej przez S. Ż. (1) apelacji zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że uchylił karę porządkową upomnienia nałożoną na S. Ż. (1) przez pozwanego w dniu 6 września 2017 r.

Sąd Rejonowy stwierdził, że z dniem 26 września 2017 r. pozwany, reprezentowany wówczas przez powódkę, złożył oświadczenie S. Ż. (1) o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazał m. in.: niesumienne i nieprawidłowe wykonywanie obowiązków pracowniczych, brak wymaganej staranności i zaangażowania, utratę zaufania pracodawcy do pracownika, na skutek: kwestionowania poleceń oraz kompetencji przełożonej – (...) GOPS, podważania autorytetu przełożonego w obecności innych pracowników, lekceważenia przełożonego, przerzucania ciężaru odpowiedzialności za własne działania na inne osoby, powodowania swym zachowaniem nieprzyjemnej atmosfery w miejscu pracy, naruszenia ustalonego porządku i organizacji pracy, które polegało na poświęcaniu czasu pracy na realizację prywatnych spraw (robienie zakupów), nieuzasadnionego i bezpodstawnego grożenia pracodawcy kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy.

S. Ź. (1) odwołała się od ww. oświadczenia pracodawcy do Sądu Pracy pozwem z dnia 7 listopada 2017 r. Wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2019 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 132/17 przywrócono S. Ź. (1) do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, pod warunkiem zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się wyroku. Wyrok uprawomocnił się z dniem 14 czerwca 2019 r.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że w dniu (...)r. w Urzędzie Gminy D. pracownicy GOPS w D. zostali przesłuchani przez kadrową A. C. na okoliczność złożonej przez nich skargi na (...) GOPS w D. – B. Z., co do stosowanego wobec podwładnych mobbingu, w szczególności na okoliczność, czy zaprzestano wobec nich stosowania dotychczasowych metod postępowania. Przy czynności tej obecna była również radca prawny W. G.. Z ww. czynności sporządzono protokół zgodnie z którym zeznania złożyły D. M. (1), która m.in. wyjaśniła, że w poniedziałek 3 września była u pani (...) oddać swoją kartę godzin pracy za poprzedni miesiąc, ponieważ otrzymała od kadrowej telefon, że pracuje mniej godzin niż wpisuje, tj. nie powinna zaliczać dojazdów do podopiecznych do godzin pracy. Po kontroli inspekcji pracy miała mieć pełen etat 8 godzin dziennie, w tym jedną godzinę na dojazdy, gdyż dojeżdżała ok. 20 km od podopiecznego do podopiecznego w środowisku. Kadrowa poinformowała ją, że od 1 września będę miała 7 godzin pracy i 1 godzinę na dojazd do podopiecznego. W tej sprawie udała się do (...) celem ustalenia jak będzie wyglądał teraz jej rozkład czasu pracy. WW. stwierdziła, że nie wie, po co ona przyszła do niej, i jak nie mam czym dojechać, to może mnie ją zatrudnić na pół etatu, a jak nie chcę pracować, to może się zwolnić. (...) miała do niej pretensje, że „nagadła głupot do inspektora pracy”.

Zeznania również złożyła R. Z. (1), która m.in. wyjaśniła, że „od czasu złożenia skargi sytuacja nie uległa zmianie. Pani (...) zarzuca mi, że nie jestem wobec niej rzetelna. Ja pracuję w opiece społecznej 33 lata i nikt nigdy do mnie żadnych zarzutów nie składał. Pani (...) traktuje mnie jak powietrze. Często nie wiem, jak złożyć relację po wizycie w terenie, bo pani (...) mnie ignoruje. Wszystkim opowiada, że jesteśmy kłamczuchami. Mówi, że nakłamałyśmy inspektorowi pracy różnych głupot, opowiada to wszystkim, pracownikom. (...) Po tym, jak zeznawałyśmy w sądzie, zaczęły napływać anonimowe donosy do pracodawcy mojego męża, że mąż kradnie jakieś towary. Słyszałam też, że wpłynęły donosy na członków rodzin osób związanych ze sprawą zwolnienia pani S. Ź. (1), np. do Urzędu Skarbowego. Niestety nie mamy dowodów na to, kto te donosy napisał, ale związek czasowy jest oczywisty. W sprawie byłej pracownicy K. K. (1) (zwolniła się) pani (...) GOPS interweniowała u dewelopera, u którego pani K. chce kupić mieszkanie, żeby jej nie sprzedawał. Z (...)u odeszło już tyle osób, że my też się nad tym zastanawiamy, jeśli tylko znajdziemy pracę. Atmosfera w pracy jest nie do wytrzymania. Dowiedziałyśmy się też, że przez wiele lat byłyśmy oszukiwane, jeśli chodzi o ekwiwalent za odzież. Pani (...) podtrzymywała, że pieniądze za pranie odzieży, to wszystko, co nam się należy.”.

Pracownica M. B. (1) wyjaśniła co do protokołu, że „pani (...) zachowuje dystans od czasu skargi, ale wiem, że pozostałe dziewczyny się skarżą, a pani K. odeszła do innej pracy, bo nie wytrzymała. Jeżeli ktokolwiek zgłaszał jakieś uwagi, co do pracy, pani (...) zawsze mówiła, że jak nam się nie podoba, to możemy napisać podanie o zwolnienie z pracy. Jakby pani (...) odeszła, to wszystkie byśmy odetchnęły, nawet jej „najlepsze przyjaciółki”.”.

Także E. K. (1), składając wyjaśnienia do protokołu, stwierdziła, iż „Pani W. - Z. traktuje mnie jak intruza, nie odpowiada mi „dzień dobry”, kiedyś było „dzień dobry pani E.”. Nie chciała podpisać mi wniosku o urlop, więc poszłam do pana wójta, który interweniował w mojej sprawie. Po interwencji inspektora pracy dostałam raptem mop i drabinę, wreszcie kupują mi rękawiczki. 7 lat sprzątałam u pani (...) w domu, bez żadnej umowy i ubezpieczeń, za marne pieniądze. Jak sprzątałam dom u pani (...), to byłam nawet w pracy nagradzana, a jak zrezygnowałam, to zarabiam najniższą krajową. Gdybym znalazła inną pracę, to bym odeszła”.

Sąd Rejonowy wskazał, że z dniem 22 lipca 2018 r. rozwiązała umowę o pracę A. K., na podstawie porozumienia stron. Natomiast w dniu 6 września 2018 r. była w trakcie urlopu wypoczynkowego i z tego też względu nie była obecna przy powyższych czynnościach i nie złożyła wyjaśnień w przedmiotowej sprawie.

W tym samym dniu, tj., (...) (...). Wójt Gminy D. postanowił zakończyć współpracę z powódką. Zostały przygotowane stosowane dokumenty dotyczące rozwiązania umowy o pracę z powódką przez kadrową A. C., po konsultacjach z radcą prawnym. Około godziny 13:00 do Gabinetu Wójta Gminy D. poproszono B. W.. Gdy powódka przybyła na

miejsce, zastała Wójta Gminy D. oraz kadrową A. C.. Wójt Gminy D. poinformował powódkę o kolejnej skardze na jej osobę i poinformował, że z tego względu należy zakończyć współpracę. Wójt Gminy D. przedstawił powódce protokół, w sposób umożliwiający jej zapoznanie się z treścią protokołu z przesłuchania pracowników kierowanego przez nią urzędu, po czym w podobny sposób przedstawił powódce propozycję w postaci zawarcia porozumienia między stronami o rozwiązaniu umowy o pracę lub dokonania rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, jednocześnie przedstawiając stosowne dokumenty sporządzone na piśmie. Powódka zaprzeczyła okolicznościom wynikającym z protokołu, odmówiła zapoznania się z pozostałymi dokumentami oraz potwierdzenia ich odbioru, żądając ich przesłania drogą pocztową, po czym wyszła z gabinetu i opuściła miejsce pracy.

Dalej ustalono, że z powyższego spotkania sporządzono protokół oraz naniesiono na oświadczeniu adnotację, że B. W. odmówiła zapoznania się z treścią niniejszego pisma. Pracodawca uznał dokonanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za skuteczne.

Sąd I instancji podał, że zgodnie z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przedstawionego powódce w trakcie ww. spotkania „przyczyną rozwiązania umowy o pracę w tym trybie jest mobbing stosowany wobec podległych pracowników: R. Z. (1), D. M. (1), M. B. (1) i E. K. (1) oraz notoryczne naruszanie przepisów BHP w podległej jednostce”.

W dniu 6 września 2018 r. powódka otrzymała świadectwo pracy i oświadczenie pisemne pracodawcy o przyznaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop pracowniczy.

W okresie pracy powódki na stanowisku (...) GOPS w D. następowała rotacja pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, nie uwzględniając umów zlecenia, umów zawieranych w ramach robót publicznych, prac interwencyjnych oraz umów, które jednostka miała obowiązek zawrzeć po zakończonym stażu ze stażystą skierowanym na staż przez Powiatowy Urząd Pracy:

rok	Liczba osób zatrudnionych ogółem na dany rok	Osoby zatrudnione w danym roku	Zakończone stosunki pracy w danym roku		
2005	16	1	G. E. 02.11.2005 - nadal	brak	
2006	16	brak	brak		
2007	17	1	P. K. 1.01.2007- nadal	brak	
2008	18	1	B. K. 04.09.2008- nadal	1	J. (...)01.1999 - 29.07.2008 - rozwiązanie umowy o pracę - art. 53 § 1 pkt b

2	R. J. (1) 08.07.2008-31.05.2010	2	L. B. 01.07.1992 - 30.06.2008 - rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron	
---	------------------------------------	---	--	--

		3	M.K.14.07.2008-31.12.2009; 01.02.2010-31.12.2014	(...).09.1995 - 28.07.2008 - rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę.
4	Z. E. 01.07.2008-30.06.2009	4	R. B. 01.07.1992 - 27.08.2008 - rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę	
5	P. M. 02.01.2008-31.07.2008 (umowa na zastępstwo)	5	P. M. 02.01.2008 - 31.07.2008 - rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta	
6	K. M. 01.02.2008-12.09.2011			
2009	18	1	B. M. 14.09.2009 - nadal	1 Z. E. 01.07.2008 - 30.06.2009 - rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta

2	Ł. M. 09.03.2009- 30.04.2018				
3	Ż. S. 01.07.2009- 31.12.2017				
2010	19	1	C. P. 01.01.2010- 30.09.2011	1	O. A. 01.07.1993 - 14.12.2010 - rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron
2	R. J. (1) 08.07.2008 - 31.05.2010 - rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta				
2011	19	1	K. (...)05.2011 22.07.2018	1	C. (...)01.2010- 30.09.2011 - rozwiązanie umowy o pracę zgodnie z art. 33 Kodeksu pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem
2	P. E. 05.09.2011 nadal	2	G. K. 01.04.2004- 27.12.2011 - rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron		

		3	M. E. 02.11.2011 27.12.2011 (umowa na zastępstwo)	3	K. M. 01.02.2008 - 12.09.2011 - rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron
4	M.E. 02.11.2011 27.12.2011 - rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 30 § 2 Kodeksu pracy				
2012	20	1	C. M. 06.02.2012- nadal	1	F. M. 01.07.1992 - 10.03.2012 - rozwiązanie umowy o pracę na podst. art. 53 § 1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy
2	R. J. (2) 17.07.2012-31.12.2012	2	R. J. (2) 17.07.2012 - 31.12.2012 rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta		
3	S. A. 09.02.2012 - 15.08.2016				
2013	21	1	R. J. (2) 04.06.2013 - 31.12.2013	1	R. J. (2) 04.06.2013 - 31.12.2013 rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta

2	L. K. 01.07.2013 -31.12.2013	2	L. K. 01.07.2013 - 31.12.2013 rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta		
2014	21	1	R. J. (2) 02.06.2014 - 31.12.2014	1	L. K. 02.06.2014 - 31.12.2014 - rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta
2	L. K. 02.06.2014-31.12.2014	2	R. J. (2) 02.06.2014 - 31.12.2014 - rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta		
3	M. (...).07.2008- 31.12.2009; 01.02.2010-31.12.2014 rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta				
2015	21	1	R. J. (2) 01.01.2015- 31.12.2015 (zatrudniona z	1	R. J. (2) 01.01.2015 - 31.12.2015 (zatrudniona z przerwami od 17.07.2012 do 31.12.2015)-

			przerwami od 17.07.2012 do 31.12.2015)		rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta
2016	21	1	B. J. 21.03.2016-20.03.2017	1	S. A. 09.02.2012 - 15.08.2016 - rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron
2	K. K.21.03.2016-31.08.2017				
3	Ł. A. 08.02.2016-28.02.2017				
4	S. B. 16.08.2016-nadal				
2017	21	1	B. E. 01.03.2017 nadal	1	B. J. 21.03.2016 20.03.2017 - rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta
2	K. A.18.04.2017 nadal	2	K. (...).03.2016 - 31.08.2017 - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika		
3	R. A.01.09.2017 nadal	3	Ł. A. (...).02.2016 28.02.2017 - rozwiązanie		

			umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika	
4	Ż. S. 01.07.2009 31.12.2017 - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę			
2018	22	1	E. M. 03.01.2018- 09.03.2018	1 E. M. 03.01.2018 - 09.03.2018 - rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron
2	K. J. 22.01.2018- nadal	2	Ł. M. 09.03.2009 - 30.04.2018 - rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron	
3	L. I. 01.08.2018- nadal	3	K. K.16.05.2011 - 22.07.2018 - rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron	
4	O. M.01.04.2018- nadal			

		5	S. I. 14.05.2018- nadal		
--	--	---	----------------------------	--	--

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie przede wszystkim na podstawie zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego w postaci dokumentów. Zaoferowane dokumenty nie zawierały treści kwestionowanych przez strony, a jedynie poddawane były przez strony własnej, odmiennej ocenie, w zasadzie strony procesu jedynie odmiennie formułowały twierdzenia i wnioski na ich podstawie. Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych powódki, protokołów kontroli PIP i akt sprawy sądowych dotyczących S. Ż. (1)) nie budziły wątpliwości Sądu I instancji oraz stron w zakresie swej wiarygodności. W ocenie Sądu I instancji dowody te korespondują z dowodami ze źródeł osobowych i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nadto nie były kwestionowane przez strony postępowania, a zatem nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Ponadto Sąd Rejonowy skorzystał także z wyjaśnień powódki i zeznań świadków. Sąd oparł się na tej części wyjaśnień, które pozostawały w bezpośrednim związku z przedmiotem sprawy, a ponadto korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Jak stwierdził Sąd I instancji zeznania przesłuchanych w sprawie osób dzielą się na trzy grupy, pierwsza z nich, która nie była zadowolona z zachowania powódki i uważała, że źle byli przez nią traktowani – to: R. Z. (1), D. M. (1), M. B. (3), E. K. (3), S. Ż. (1) i K. K. (1). Natomiast drugą grupę stanowiły: D. R., J. K., M. C., A. S., A. Ż., K. K. (4), J. R., T. B., E. B., E. G., J. J. (3), A. Ł. i M. O., A. C.. Wskazani świadkowie wskazywali na niewłaściwe zachowanie powódki, jednak nie określali ich jako zachowań uciążliwych, nagminnych. Wielu ze wskazanych świadków informację na temat zachowania powódki usłyszało od innych osób, które nie były bezpośrednimi świadkami zaistniałych sytuacji, a których wiedza została zasłyszana od innych jeszcze pracowników. Niektórzy wskazywali przy tym, że powódka była osoba zapracowaną i wymagającą, a nadto chłodną i szorstką w bezpośrednim kontakcie, niekiedy służącą pomocą i uprzejmą. Trzecia grupa, to świadkowie, którzy obojętni w zakresie stawianego powódce zarzutu stosowania mobbingu. Uzupełnienie oceny zeznań świadków znajduje się w dalszej części uzasadnienia.

W świetle tak ustalonego stanu faktycznego w ocenie Sądu Rejonowego powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji podkreślił, że przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było roszczenie powódki o przywrócenie do pracy za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Dalej Sąd I instancji wskazał, że podstawą prawną roszczenia powoda jest art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w niniejszej sprawie przedmiotem sporu była zatem zasadność i zgodność z prawem złożonego przez pracodawcę Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w D. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia złożonym jej w dniu 6 września 2018 r.

Natomiast, jak słusznie wskazał Sąd I instancji, podstawę prawną oświadczenia pracodawcy o natychmiastowym rozwiązaniu łączącego strony stosunku prawnego stanowiła dyspozycja przepisu art. 52 § 1 k.p., zgodnie z którą pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie: ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Dalej Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w pierwszej kolejności powódka zarzuciła naruszenie przepisów dotyczących wymogu formy pisemnej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca, korzystając z

tego sposobu rozwiązania umowy o pracę, musi mieć na uwadze unormowania z art. 30 § 3 k.p., dotyczące wymogu formy pisemnej.

Sąd I instancji zaakcentował, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest jednostronnym oświadczeniem woli, które wywołuje swój skutek w chwili złożenia go pracownikowi. Kodeks pracy nie zawiera materii regulującej zasady składania oświadczeń woli, a do oświadczeń składanych przez strony stosunku pracy zastosowanie znajduje art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest zatem złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Ponieważ dla oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przewidziana została forma pisemna, oświadczenie woli uważa się za złożone adresatowi z chwilą prawidłowego doręczenia mu pisma zawierającego to oświadczenie. Dla spełnienia warunku złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy nie jest konieczne, aby adresat rzeczywiście zapoznał się z treścią pisma. Zatem oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (art. 30 § 3 k.p.). Oświadczenie w formie (ustnej) nie powoduje nieważności dokonanej czynności prawnej, aczkolwiek upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że według powódki przedmiotowe oświadczenie zostało jej złożone w formie ustnej. Natomiast w realiach niniejszej sprawy, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego w dniu (...) Wójt Gminy D. jako osoba mająca zdolność do dokonywania czynności prawnych za jej pracodawcę, postanowił zakończyć z nią współpracę. Przy czym wcześniej zostały przygotowane stosowane dokumenty dotyczące rozwiązania umowy o pracę z powódką przez kadrową A. C., po konsultacjach z radcą prawnym zatrudnionym przez Urząd Gminy D.. A. C. osobiście je sporządziła na stacjonarnym komputerze wykorzystywanym przez nią w pracy, po czym je wydrukowała. Około godziny 13:00 do Gabinetu Wójta Gminy D. poproszono B. W., a gdy powódka przybyła na miejsce, zastała Wójta Gminy D. oraz kadrową A. C.. Wójt Gminy D. poinformował wówczas powódkę o kolejnej skardze na jej osobę i oświadczył, że z tego względu należy zakończyć współpracę. Wójt Gminy D. również wtedy przedstawił powódce, w sposób umożliwiający jej zapoznanie się z treścią protokołu z przesłuchania pracowników kierowanego przez nią urzędu, po czym w podobny sposób przedstawił powódce ultimatum w postaci zawarcia porozumienia między stronami o rozwiązaniu umowy o pracę lub dokonania rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Przy czym powódka zaprzeczyła zarzutom jej przedstawianym i odmówiła zapoznania się z dokumentami oraz potwierdziła ich odbiór, żądając ich przesłania drogą pocztową, po czym wyszła z gabinetu i opuściła miejsce pracy.

Biorąc pod uwagę zasady logicznego myślenia i doświadczenia życiowego przy analizie zabranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań A. C. i opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki przeprowadzonej w niniejszej sprawie, bez wątpliwości, zdaniem Sądu Rejonowego, należy wskazać, że dokument zawierający treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką został sporządzony w dniu (...) o godzinie 11:08, po czym wydrukowany i przekazany Wójtowi Gminy D. do podpisu i przeprowadzenia czynności złożenia oświadczenia woli pracownicy. W ocenie Sądu I instancji ciąg zdarzeń i ich czasokres pozostaje w związku przyczynowym. Niezasadne byłoby uznanie, że owe oświadczenia nie zostały przedstawione powódce w formie pisemnej, a jedynie ustnie. Natomiast zeznania wójta Gminy, że zostały podpisane dopiero po wyjściu powódki z gabinetu należało potraktować w kategoriach nieporozumienia w świetle konsekwentnych zeznań A. C. i zasad doświadczenia życiowego. Ponadto, zdaniem Sądu Rejonowego, za takim stanowiskiem przemawia to, że cała procedura była prowadzona po konsultacjach z profesjonalnym pełnomocnikiem w osobie radcy prawnego, jak również z powyższego spotkania sporządzono protokół oraz naniesiono na oświadczeniu adnotację, że B. W. odmówiła zapoznania się z treścią niniejszego pisma.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że odmowa pracownika przyjęcia pisma rozwiązującego umowę o pracę nie wyłącza skuteczności oświadczenia woli pracodawcy. Oświadczenie woli pracodawcy jest skuteczne i wywołuje skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy. Sąd I instancji powołał się w tym zakresie na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996 r., sygn. akt I PKN 41/96 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1995 r., sygn. akt I PR 2/95, z których jednoznacznie wynika, że oświadczenie woli zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę (bez wypowiedzenia) jest

złożone pracownikowi z chwilą, gdy doszło do niego w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią, chociaż tego nie uczynił.

W ocenie Sądu Rejonowego powyższe wskazuje na to, że pracodawca skutecznie złożył oświadczenie woli powódce o rozwiązaniu umowy o pracę, nie naruszając przy tym wymogów formalnych wynikających z kodeksu pracy, co do złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w formie pisemnej.

Sąd Rejonowy jednakże wskazał, że pracodawca, korzystając z sposobu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., musi mieć na uwadze nie tylko unormowania dotyczące wymogu formy pisemnej (art. 30 § 3 k.p.), ale powinien również wskazać w tym piśmie przyczyny rozwiązania umowy o pracę – art. 30 § 4 k.p.. Zgodnie z tym przepisem oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi podawać przyczynę dokonania tej czynności prawnej. Wśród cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą oświadczenie rozwiązania umowy o pracę, wskazuje się: jasność, konkretność, precyzję, prawdziwość i rzetelność przyczyny. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 52 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn, przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy.

W treści oświadczenia pracodawcy z dnia (...)r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wskazano bowiem, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest „mobbing stosowany wobec podległych pracowników: R. Z. (1), D. M. (1), M. B. (1) i E. K. (1) oraz notoryczne naruszanie przepisów BHP w podległej jednostce”.

Sąd I instancji podkreślił, że zgodnie z utrwalonym poglądem wyrażonym w orzecznictwie, który w ocenie tego Sądu zasługuje na aprobatę, w użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się zasadniczo trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (przejawiająca się w naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego), która skutkuje z kolei naruszeniem albo zagrożeniem interesów pracodawcy, a także zawinienie pracownika obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r., sygn. akt IIPK 81/13, LEX nr 1438800, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2018 r., sygn. akt II PK 233/17, LEX nr 2590753, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 46/09, LEX nr 533035). Należy również nadmienić, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z należytą ostrożnością. Omawiany tryb rozwiązania umowy o pracę należy bowiem do nadzwyczajnych i jego zastosowanie powinno być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, wskazującymi na rażąco negatywną postawę pracownika.

Ponadto Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z judykaturą naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, LEX nr 1653739).

Biorąc pod uwagę powyższe orzecznictwo, które Sąd Rejonowy podzielił i uznał również za własne, wskazał, iż analiza samej treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wskazuje na brak jasności, konkretności i precyzji. Zdaniem Sądu I instancji przedmiotowe przyczyny są zbyt ogólne, nie wskazują konkretnie, na czym polegał mobbing wobec wskazanych pracowników i jakie notoryczne naruszenie przepisów BHP w podległej jednostce, miały miejsce. Natomiast biorąc pod uwagę okoliczności danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, w trakcie samej czynności złożenia oświadczenia woli, sprawa się nieco rozjaśnia i dostateczne precyzuje te przyczyny.

Zatem przy ocenie zasadności oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, pod kątem prawdziwości i rzeczywistości przyczyn w niej wskazanych, Sąd Rejonowy wziął pod uwagę treść protokołu z przesłuchania pracownic w dniu (...)r., które miało miejsce przed złożeniem przedmiotowego oświadczenia i powołaniem się na jego treść w trakcie składania oświadczenia, w powiązaniu z treścią zeznań świadków złożonych przed sądem.

W pierwszej kolejności, Sąd I instancji odniósł się do notorycznego naruszenia przez powódkę przepisów BHP jako drugiej przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, stwierdzając że są zbyt ogólne. Sąd Rejonowy nie był w stanie zweryfikować, co tak naprawdę było powodem jej zwolnienia w kontekście tych naruszeń, tym samym niezasadnie byłoby oczekiwać zrozumienia intencji autora oświadczenia przez powódkę. Wzmianki o rzekomych notorycznych naruszeniach przez powódkę przepisów BHP w protokole z przesłuchania pracownic brak, a wręcz przeciwnie, wynika z niego, że nie miały one już miejsca w dniu złożenia oświadczenia. Jeżeli zaś brać pod uwagę wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, to przedmiotowe oświadczenie nie odnosi się do nich w żaden sposób, zatem nie mogą zostać uwzględnione przy ocenie tej przyczyny. Ponadto materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że w momencie złożenia owego oświadczenia, ta kwestia była w ogóle poruszana przez Wójta Gminy D.. Należy dojść do wniosku, że wszelkie nieprawidłowości, które zostały wykryte w ramach kontroli PIP zostały naprawione, a wystąpienia, nakazy, polecenia PIP zostały wykonane. Również, jak wskazał sam inspektor pracy przeprowadzający kontrolę, naruszenia te nie miały charakteru rażącego, z czym Sąd Rejonowy w pełni się zgodził.

Zatem powyższe uwagi nie pozwalają na przyjęcie, że miało miejsce notoryczne naruszenie przepisów bhp przez powódkę w podległej jednostce i tym samym na uznanie, że przyczyna ta jest uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Przechodząc natomiast do analizy pierwszej przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, tj. „mobbing stosowany wobec podległych pracowników: R. Z. (1), D. M. (1), M. B. (1) i E. K. (1)”, Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 94³ k.p. „pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi”. Oznacza to, że przeciwdziałanie mobbingowi jest obowiązkiem pracodawcy, a nie pracownika i to on ponosi odpowiedzialność wobec pracownika, jeżeli do takiego zjawiska dojdzie w miejscu pracy. Przepis ten znajduje się w dziale czwartym, rozdziale pierwszym Kodeksu pracy, noszącym tytuł „obowiązki pracodawcy”, co czyni go podstawowym zadaniem pracodawcy. To na nim ciąży odpowiedzialność stworzenia dobrej organizacji pracy i tworzenia programów mających na celu zminimalizowanie ryzyka powstania mobbingu, a także jego eliminowanie.

Natomiast jak wynika z zakresu obowiązków powódki, zajmującej stanowisko (...) Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w D., należało m. in. wykonywanie uprawnień pracodawcy wobec pracowników ośrodka, zatem również na powódce ciążył obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, ponadto należy wskazać, że zgodnie z art. 100 § 2 ust. 6 k.p. pracownik jest obowiązany w zakładzie pracy przestrzegać zasad współżycia społecznego. Zatem zachowanie powódki polegające na stosowaniu mobbingu wobec podległym jej pracownikom mogło stanowić naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przyczyna ta wskazana w oświadczeniu pracodawcy w ocenie Sądu Rejonowego jest jednak nieostra, mało konkretna.

Dalej Sąd I instancji wskazał, że mobbing powoływany w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy, uniemożliwia pracownikowi odniesienie się do tych zarzutów i udowodnianie okoliczności mających im zaprzeczyć. Dlatego też w przypadku zakwestionowania przez powoda przyczyn rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę

w ramach wytoczenia powództwa o przywrócenie do pracy, nie jest możliwe obarczenie strony powodowej obowiązkiem udowodnienia faktów negatywnych (tj. np. braku występowania mobbingu). Konieczne jest uprzednie skonkretyzowanie okoliczności, które pracodawca uznał za przejaw ww. niedozwolonych zachowań. Dopiero wtedy powoda obciąża dowód (art. 6 k.c.), że okoliczności te albo w ogóle nie miały miejsca, albo wprawdzie miały miejsce, lecz nie wypełniają znamion naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, albo też, że naruszenie to nie ma charakteru ciężkiego.

Trudno zresztą sobie wyobrazić, zdaniem Sądu Rejonowego, w jaki sposób miałyby wyglądać dowodzenie braku mobbingu w sytuacji, gdy pracownik nie ma wiedzy, jakie zachowania są przez pracodawcę uznawane za ich przejaw. Niewystarczającym jest ogólne zarzucenie działań polegających na mobbingu, bowiem zarzucający mobbing jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go ciężar ich udowodnienia. Natomiast zestawiając ją z treścią protokołu z dnia 6 września 2018 r. z przesłuchania pracownicy strony pozwanej, gdyż na jej podstawie zdecydowano o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym, można zweryfikować tę przyczynę pod kątem prawdziwości, rzeczywistości, czy uzasadnionego przypadku w rozumieniu art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., czyli ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że zgodnie z tym protokołem, a tym samym podstawą decyzji Wójta Gminy D., D. M. (1) zarzucała powódce nie właściwe rozliczenie godzin pracy, przez nieuwzględnianie czasu dojazdu do miejsc pracy – środowisk podopiecznych. D. M. (1) również wskazała, że gdy chciała omówić ten problem z powódką, to ta w odpowiedzi powiedziała jej, „że jak nie ma czym podjechać, to może ją zatrudnić na pół etatu, a jak nie chce pracować to może się zwolnić”. Również D. M. (1) uskarżała się, że powódka miała do niej pretensje za to, że „nagadała głupot do inspektora pracy”. Przesłuchiwana również podała, że boi się o swój byt i trzęsie się ze strachu. R. Z. (1) zarzucała powódce ocenie jej zachowań za nierzetelne wobec niej. Ww. wskazała, że powódka traktuje ją jak powietrze. R. Z. (1) podała, że „często nie wie, jak złożyć relacje po wizycie w terenie, bo pani (...) mnie ignoruje. Wszystkim opowiada, że jesteśmy kłamczuchami. Mówi, że nakłamał inspektorowi pracy różnych głupot. Ustawia tego świadka do zeznań. Nie otrzymała do wiadomości protokołu. Po tym, jak zeznawałyśmy w sądzie, zaczęły napływać anonimowe donosy do pracodawcy mojego męża, że mąż kradnie jakieś towary. Słyszałam też, że wpłynęły donosy na członków rodzin osób związanych ze sprawą zwolnienia pani S. Ż. (1), np. do Urzędu Skarbowego. Niestety nie mamy dowodów na to, kto te donosy napisał, ale związek czasowy jest oczywisty. W sprawie byłej pracownicy K. K. (1) (zwolniła się) pani (...) GOPS interweniowała u dewelopera, u którego pani K. chce kupić mieszkanie, żeby jej nie sprzedawał. Z GOPS-u odeszło już tyle osób, że my też się nad tym zastanawiamy, jeśli tylko znajdziemy pracę. Atmosfera w pracy jest nie do wytrzymania. Dowiedziałyśmy się też, że przez wiele lat byłyśmy oszukiwane, jeśli chodzi o ekwiwalent za odzież. Pani (...) podtrzymała, że pieniądze za pranie odzieży, to wszystko, co nam się należy”. Natomiast M. B. (1) wskazała, że „co do mnie Pani (...) zachowuje dystans od czasu skargi, ale wiem, że pozostałe dziewczyny się skarżą, a pani K. odeszła do innej pracy, bo nie wytrzymała. Jeżeli ktokolwiek zgłaszał jakieś uwagi, co do pracy, pani (...) zawsze mówiła, że jak nam się nie podoba, to możemy napisać podanie o zwolnienie z pracy. Jakby pani (...) odeszła, to wszystkie byśmy odetchnęły, nawet jej „najlepsze przyjaciółki”. Przesłuchanie zamyka E. K. (1), która zarzucała powódce, że „traktuje mnie jak intruza, nie odpowiada mi „dzień dobry”, kiedyś było „dzień dobry pani E.”. Nie chciała podpisać mi wniosku o urlop, więc poszłam do pana wójta, który interweniował w mojej sprawie. Po interwencji inspektora pracy dostałam raptem mop i drabinę, wreszcie kupują mi rękawiczki. 7 lat sprzątałam u pani (...) w domu, bez żadnej umowy i ubezpieczeń, za marne pieniądze. Jak sprzątałam dom u pani (...), to byłam nawet w pracy nagradzana, a jak zrezygnowałam, to zarabiam najniższą krajową. Gdybym znalazła inną pracę, to bym odeszła”.

Analizując powyższe, Sąd I instancji dokonał tego pod kątem, czy powyższe twierdzenia, o ile były prawdziwe, wypełniały znamiona mobbingu. W tym zakresie przedstawił definicję „mobbingu”, przekładając ją na stan faktyczny oraz zgromadzony materiał dowodowy.

Sąd I instancji podał, że zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie

lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Natomiast z judykatury wynika, że konieczne staje się stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika, bądź braku takiej wrażliwości. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera, który zmierza do zaniżenia samooceny ofiary i wyeliminowanie jej z zespołu. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły. Natomiast nękanie, o którym mowa w art. 94³ § 2 k.p., zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, oznacza trapienie, niepokojenie kogoś, niedawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś (wyrządzanie mu przykrości). Ponadto przesłanki „uporczywości” i „długotrwałości” wzajemnie na siebie oddziałują. Nie da się ich rozważać oddzielnie. Dlatego intensyfikacja negatywnych zachowań skłania do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia. Definicja mobbingu zawarta w art. 94³ § 2 k.p. nie określa sztywnych granic czasowych ani częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych jako mobbing na okres co najmniej sześciu miesięcy. Wynika z niej jednak bezsprzecznie, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą relewantną mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. Ponadto nie można mówić o mobbingu w przypadku podejmowanych przez pracodawcę działań, które nie mają na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2019 r., sygn. akt III PK 6/18, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 166/14, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 25 listopada 2014 r., sygn. akt III APa 30/14).

Ponadto niezastosowanie w przeszłości wobec pracownika kar porządkowych nie jest przeszkodą w rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli zostały spełnione wynikające z tego przepisu przesłanki. Jeśli jednak naruszenia obowiązków pracowniczych trwają przez długi okres czasu i są wiadome pracodawcy, to brak reakcji na nie może świadczyć o tym, że pracodawca, jeśli nawet nie bagatelizuje, to w każdym razie nie przywiązuje szczególnej wagi do tych uchybień. Ta okoliczność nie może zaś pozostać bez wpływu na ocenę winy pracownika w popełnieniu zarzucanych mu nagannych zachowań (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 roku, IIPK 315/17, Lex).

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Rejonowy stwierdził, iż treści wskazane w protokole z dnia 6 września 2018 r. z przesłuchania pracowników strony pozwanej, nie wypełniają znamion mobbingu. Suma zachowań powódki wobec wskazanych czterech pracownic, indywidualnie analizowana, jak również wzajemnie powiązana, nie potwierdza w toku postępowania ich zaistnienia lub takiego ich znaczenia, by zachowania powódki wobec nich stanowiły mobbing.

Nie budziło wątpliwości Sądu Rejonowego, że do nieprawidłowości ze strony powódki dochodziło, że były to zachowania naganne, że powódka swoim zachowaniem naruszała prawa pracownicze, lub prowadziła do dyskryminacji pracowników – nierównego traktowania. Niemniej jednak, żadne z tych zachowań, nie zostało wskazane jako podstawa do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Nie wymienione zostały jako ta podstawa, takie naruszenia jak np. nierówne traktowanie pracowników, zachowanie się w sposób niepożądany wobec pracowników, wykorzystywanie swojego stanowiska i korzyści z niego wynikających do celów prywatnych, wpływanie na pogorszenie atmosfery w pracy. W ocenie Sądu I instancji, można byłoby się pokusić o uznanie ich istnienia i prawdziwości w realiach niniejszej sprawy, jednak owe zachowania powódki, nie stanowiły podstawy do rozwiązania z nią umowy o pracę. Niefortunnie strona pozwana jako sumę wszystkich powyższych zachowań powódki, określiła mianem mobbingu. Natomiast takie zachowania wynikające z protokołu przesłuchania wobec właśnie konkretnych

czterech pracowników, wskazanych w oświadczeniu, nie wypełniały – zdaniem Sądu I instancji – znamion mobbingu. W ocenie Sądu Rejonowego, gdyby nawet uznać je za potwierdzone, a w większości przypadków tak nie było, były to w dużej mierze zachowania jednorazowe lub kilkukrotne, które nie sposób uznać za uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. Ponadto nie można mówić o mobbingu w przypadku podejmowanych przez pracodawcę, w tym przypadku powódkę, działań, które nie mają na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji prawidłowej organizacji pracy, a tak w większości przypadków było, gdyż większość skarg pracowników pojawiała się w okolicznościach krytyki i niezadowolenia powódki z ich pracy. Sąd Rejonowy przedstawił w tym zakresie konkretne sytuacje i zdarzenia, które przedstawiali świadkowie, mające być zachowaniami mieszczącymi się w pojęciu „mobbingu”, a którymi nie były, mieściły się w granicach sprawowanego nadzoru przełożonego nad pracownikami, wskazując jednocześnie, że osoby te odbierały zachowania powódki niezwykle osobiście, nadawały im ponadprzeciętny wymiar i to w całym ośrodku, dotyczyły tego w jaki sposób powódka wobec nich się zachowała, czy się uśmiechnęła, czy nie, czy spojrzała, czy też nie, czy odpowiedziała na pytanie, czy też nie, czy odpowiedziała na przywitanie, czy też nie. Sąd Rejonowy wskazał, że niektórych pracowników cechowała duża nadwrażliwość co do własnej osoby, czy zachowania skierowanego wobec nich. Również Sąd rejonowy podkreślił, iż część wskazywanych zachowań powódki nie dotyczyła w ogóle tych osób, które się na nie powoływały, najczęściej były to zdarzenia związane z S. Ż. (1). Niemniej jednak oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zachowania wobec wymienionej osoby nie dotyczyło. Istotne również jest, zdaniem Sądu Rejonowego, że w części istnienie wskazanych zachowań powódki nie zostało wykazane, jak np. próby pomawiania przez powódkę członków rodziny pracowników, szkodząc im przez to. Zeznania te jedynie stanowiły twierdzenia świadków i ich własna ocena sytuacji, ich przypuszczenia, niczym nie poparte. Ponadto krąg świadków pracowników podległych powódce wypowiadał się o niej jako o osobie bardzo wymagającej, bardzo zasadniczej, przy czym z całą stanowczością nie była osobą zbyt miłą i uprzejmą, tym samym mogła przekraczać pewne ramy zachowania, kultury osobistej i relacji jakie powinny panować w miejscu pracy. Bez wątplenia należy uznać styl powódki za autokratyczny, czyli zakładający wyłącznie ścisłą i drobiazgową kontrolę ze strony szefa. Taki styl zapewne nie jest pożądanym stylem kierowania zespołem, a wadą stylu jest napięta atmosfera, która nie wzbudza zaufania i może spowodować pojawienie się złych relacji w pracy, co również miało miejsce w niniejszej sprawie. W ocenie Sądu Rejonowego styl zarządzania powódki był kontrowersyjny, a przez pracowników niepożądany, przy czym powódka przekraczała granice zasad współżycia społecznego w miejscu pracy, jednak zachowania powódki wobec D. M. (1), R. Z. (1), M. B. (1) i E. K. (1), wskazane w protokole z dnia 6 września 2018 r., zdaniem Sądu I instancji nie wypełniały znamion mobbingu.

Wobec tego, zdaniem Sądu I instancji, nie sposób uznać, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę była rzeczywista, prawdziwa i tym samym uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, przez to również oświadczenie okazało się naruszające przepisy kodeksu pracy. Ponadto w ocenie Sądu Rejonowego, w realiach sprawy nieprawdziwym również okazała się ponadprzeciętna rotacja pracowników, rzekomo podyktowana faktem zachowania się powódki. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, stosunek pracy pracowników najczęściej ustawał w wyniku porozumienia stron. W związku z samą nazwą sposobu rozwiązania umowy o pracę – porozumienie, zwyczajowo ten sposób zakończenia stosunku pracy ma charakter bezkonfliktowy – pracodawca wraz z pracownikiem decydują się na zakończenie współpracy i warunkach rozstania. Ponadto do ustania stosunków pracy u pozwanego dochodziło na skutek upływu okresu na jaki była zawartą umowę o pracę. W szczególności kilkukrotnie powtarzają się dwa nazwiska J. R. i K. L., które kilkukrotnie powracały do pracy, zatem trudno w tych okolicznościach uznać, że praca z powódką zniechęcała ludzi do pracy u pozwanego. Ponadto nie można wymagać od osób w wieku emerytalnym, by nadal pracowały, a w przypadku ich przejścia na emeryturę doszukiwać się innych przyczyn, wykorzystując ten fakt na niekorzyść powódki. Świadczenie pokrzywdzeni zachowaniami powódki wielokrotnie, zdaniem tego Sądu, działania pracodawcy, naturalne z punktu widzenia jego uprawnień, interpretowały jako złośliwe i nękające, jak miało miejsce w przypadku sprawdzania komputerów przez informatyka. Sprzęt służący do wykonywania zadań służbowych nie stanowi prywatnej własności pracowników, jego sprawdzenie może być przeprowadzone w dowolnym czasie na polecenie (...) jednostki. Pracownicy ewidentnie umniejszały niewłaściwość swoich zachowań, jak chociażby robienie zakupów w czasie pracy (kupowanie ogórków na rynku). Jednocześnie oczekiwały od powódki traktowania ich z najwyższą uprzejmością i atencją pomimo faktu, iż okłamały ją w tej sprawie. Część pracowników ośrodka wielokrotnie obmawiała powódkę za jej plecami, czego ona miała pełną świadomość. Trudno oczekiwać od osoby, wobec której jest

się nielojalnym, okazywania życzliwości i sympatii. Pracownicy nie dostrzegały nic złego w spotkaniach podczas pracy mających na celu ciągle roztrząsanie różnych sytuacji z udziałem powódki, uważały jednak za wysoce niestosowne oschłość okazywaną im przez powódkę bądź też zwracanie im uwagi, by zajęły się pracą. Podkreślenia wymaga, iż atmosfera panująca w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w D. jest dosyć specyficzna, pracownicy omawiają większość spraw wspólnie, co znalazło wyraz również w niniejszym postępowaniu, gdzie przesłuchani świadkowie zostali zapoznani z treścią zeznań powódki i odnieśli się do tych zeznań następnie na piśmie. Konfrontacja zeznań takich świadków z zeznaniami powódki w ocenie Sądu Rejonowego jest całkowicie pozbawiona sensu, w sytuacji, gdy świadkowie - posiadający wszak inną rolę w procesie oraz podlegający innym rygorom za mówienie nieprawdy znają w całości treść zeznań strony powodowej. Również dowód z przesłuchania strony pozwanej Sąd I instancji uznał za nieprzydatny i zmierzający do przedłużenia postępowania. Obecnie sprawująca funkcję (...) GOPS jest ponadto osobą bezpośrednio zainteresowaną wynikiem procesu, gdyż zajęła miejsce dotychczasowego (...) jednostki.

Reasumując, w związku z tymi okolicznościami, Sąd Rejonowy uznał wniesione powództwo za zasadne i podlegające uwzględnieniu.

Należy tu wskazać, że zgodnie z art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Natomiast zgodnie z kolejnym paragrafem cytowanego przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 411; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Natomiast zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1270, z późn. zm. w brzmieniu obowiązującym w dniu wręczenia oświadczenia) ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 roku przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powódka urodziła się (...), zatem w momencie wręczenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę miała 57 lat, tym samym w dniu pozostało jej niecałe 3 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, co skutkuje objęciem jej ochrony wynikającej z art. 39 k.p. Natomiast strony nie wskazały, żeby zaistniały okoliczności z art. 411 k.p., tj. ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy. Skutkiem powyższego jest, że w sprawie brak jest postaw do zastosowania art. 45 § 2 k.p., zatem Sąd Rejonowy mógł wyłącznie przywrócić powódkę do pracy.

Dlatego też, na podstawie wyżej cytowanych przepisów z uwzględnieniem art. 48 k.p., Sąd I instancji przywrócił powódkę B. W. do pracy w pozwanym Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w D. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku.

O obowiązku zwrotu kosztów przez stronę pozwaną powodowi, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. w zw. z art. 98 k.p.c. i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki zwrot poniesionych kosztów procesu w wysokości 9 416 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty. Na powyższe koszty złożyła się uiszczona opłata od pozwu w wysokości 3 999 złotych, opłata skarbową od pełnomocnictwa w wysokości 17 złotych oraz wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w sobie radcy prawnego w wysokości 5 400 złotych ustalonych na podstawie § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

Zaś w przypadku kosztów sądowych, sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 755, z późn. zm.) w związku z art. 102 k.p.c. W ocenie Sądu, odstąpienie od obciążania pozwanego kosztami sądowymi, poniesionymi tymczasowo przez Sąd jest uzasadnione ze względów słusznościowych. Koszty sądowe miałyby obciążać placówkę pomocy społecznej, zatem aby nie umniejszać środków, które powinny służyć wsparciu osób i rodzin zmierzających do zaspokojenia niezbędnych potrzeb, odstąpiono od obciążenia pozwanego kosztami sądowymi przerzucając je na Skarb Państwa.

Z powyższym wyrokiem nie zgodził się pozwany i wywiódł apelację. Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w D. zaskarżył wyrok w całości i zarzucił mu:

1. naruszenie prawa materialnego, a w szczególności przepisów art. 30 § 4 i art. 94³ § 1 i § 2 Kodeksu pracy przez jego błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że podanie w pisemnym rozwiązaniu umowy o pracę z powódką jako przyczyny rozwiązania tej umowy mobbingu wobec konkretnych pracowników jest zbyt ogólnikowo podaną przyczyną rozwiązania tej umowy;
2. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, to jest art. 233 1 k.p.c. poprzez dokonanie błędnej oceny dowodów w sprawie w sposób nie wszechstronny, sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania i uznanie, że zachowania powódki B. W. wobec podległych jej pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w D. nie nosiły cech mobbingu, lecz stanowiły wyłącznie rodzaj swoiście pojmowanej dyscypliny pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz pozwanego Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w D. kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że zapoznając się z treścią wyroku Sądu I instancji nie sposób się oprzeć wrażeniu, że jest to uzasadnienie do wyroku oddalającego powództwo. Dlatego pozwany nie ukrywał, że treść rozstrzygnięcia Sądu jest dla niego zaskakująca.

Apelujący podkreślił, że Sąd po przeprowadzeniu obszernego postępowania dowodowego, przesłuchaniu wielu świadków, w tym także inspektorów pracy, przeprowadzających wcześniej kontrolę w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w D. nie miał wątpliwości, że zachowanie powódki, że były to zachowania naganne, że powódka swoim zachowaniem naruszała prawa pracownicze lub prowadziła do dyskryminacji pracowników – nierównego traktowania. Pozwany przytoczył też inne fragmenty uzasadnienia Sądu I instancji odnoszące się oceny zachowań powódki w miejscu pracy oraz stylu zarządzania powódką pracownikami, w tym co do kwestii przekraczania przez nią granic zasad współżycia społecznego w miejscu pracy.

Apelujący podkreślił, że w taki sposób, Sąd powołany przecież do ochrony praw pracowników, określił szeroko i obszernie udowodnione w postępowaniu sądowym „chamstwo, agresję, wręcz fizyczną (rzucanie aktami, uderzenie pracownika drzwiami itp.), łamanie podstawowych praw pracownika i człowieka w ogólności, prezentowany przez powódkę i grzecznie określony przez Sąd jako „niepożądany styl zarządzania" a nie po prostu potocznie „zamordyzm”.

Jednocześnie skarżący wskazał, iż pomimo to Sąd przywrócił powódkę do pracy z dwóch przyczyn:

I. przyczyny merytorycznej – twierdzenia, wskazane w protokole przesłuchania pracowników z dnia (...)r., z którymi zapoznano powódkę podczas rozmowy informującej o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, nie wypełniają znamion mobbingu.

II. przyczyny formalnej – rzekomo zbyt mało szczegółowego podania przyczyn rozwiązania umowy o pracę w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu tej umowy.

Pozwany stanowczo nie zgodził się z żadnym z tych ustaleń. Następnie przytoczył przepisy kodeksu pracy dotyczące mobbingu oraz obszernie fragmenty protokołów przesłuchań poszczególnych pracownic. Dalej apelujący podkreślił, że z definicji mobbingu znalazły się w tych wyjaśnieniach: zastraszanie pracownika utratą pracy pomimo, że w dniu rozmowy ta praca była, poniżanie pracownika, ośmieszanie go przez innymi pracownikami, próba izolowania i wyeliminowania z zespołu pracowników, zastraszanie, nękanie. Ponadto, zdaniem skarżącego, ewidentne było wiązanie wynagradzania ze świadczeniem usług na cele prywatne powódki.

Pozwany wskazał również, że co do wszystkich przesłuchanych osób miało miejsce zaniżanie z różnych przyczyn wynagrodzenia – art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, będącym wykroczeniem przeciwko prawom pracownika.

Pozwany podkreślił, że okoliczności opisywane przez pracownice i fakt wyjścia z rozmowy z powódką zapłakanej i zastraszonej Pani K. stały się bezpośrednią przyczyną podjęcia przez Wójta Gminy D., jako pracodawcy (...) GOPS, decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia po tym, jak przez kilka lat, mimo wielu wcześniejszych interwencji radnych gminy, kontroli inspektorów pracy wskazujących w protokołach kontroli, że w GOPS ma miejsce mobbing ze strony pracodawcy wobec pracowników i wreszcie interwencji związków zawodowych oraz rozmów dyscyplinujących z powódką, nie zmieniła ona w żaden sposób swojego zachowania.

Apelujący zgodził się z Sądem, że: „definicja mobbingu nie określa sztywnych granic czasowych ani częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych jako mobbing. Wynika z niej jednak bezsprzecznie, że nie wystarczy jednokrotne albo kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą relewantną mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika (str. 33 uzasadnienia). O ile więc protokół przesłuchania z dnia (...) jest dowodem na zachowanie 1- miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę w trybie, potocznie nazywanym dyscyplinarnym, o tyle wykazanie uporczywości i długotrwałości stosowania mobbingu wobec wskazanych czterech pracownic należy prześledzić w kontekście wcześniejszych zachowań powódki wobec tych osób. I tak do protokołu kontroli PIP z dnia 13 lipca 2018 r. załączono protokoły przesłuchania świadków – pracownic GOPS na okoliczność istnienia zjawiska mobbingu w zakładzie pracy. Wszystkie przesłuchiwane pracownice, pomimo próby blokowania ich zeznań przez powódkę poprzez nie zgodzenie się na anonimowe wyjaśnienia, zdesperowane decydowały się na jawne zeznania i podawały drastyczne wręcz przykłady stosowania wobec nich mobbingu, a nawet działań kwalifikujących się na odpowiedzialność karną powódki. Pozwany podkreślił, że powódka skupiła swoje działania na czterech osobach, a następnie przytoczył obszernie fragmenty ich zeznań przed inspektorem pracy. Z definicji mobbingu w ocenie pozwanego znalazły się tu: uporczywe poniżanie, nękanie, nierówne traktowanie, poczucie, że urzędnik to ktoś, do kogo sprzątaczką nie może się odezwać, absurdałne z racjonalnego punktu widzenia nie udzielanie urlopu na dzień, w którym i urząd gminy, i GOPS, i cały budynek były zamknięte z powodu dni wolnych – wszyscy pracownicy otrzymali urlop, poniżanie, ignorowanie, ośmieszanie przed pracownikami, zaniżanie samooceny, wyszydzanie, a także agresja fizyczna (rzucanie aktami,) i narażanie pracownika na ewentualny i zawsze możliwy uszczerbek nawet na zdrowiu w sytuacji wizyt podczas wywiadów środowiskowych w patologicznych środowiskach (alkoholizm, narkomania, przemoc domowa).

Dalej apelujący podkreślił, że wszystkie opisane podczas sporządzania protokołów przesłuchania pracowników zdarzenia i zachowania powódki znalazły wielokrotne potwierdzenie na rozprawach w zeznaniach zarówno tych czterech osób, jak i szeregu innych pracownic, które stopniowo ośmielały się i dołączały do koleżanek w walce o godność i przyzwoite traktowanie w pracy. Niektóre z tych zachowań potwierdziła sama powódka podczas przesłuchania jej w charakterze strony, uznając, np. że zwrot wobec pracownicy: „Bierz rower między nogi i jedź” jest po prostu dowcipny.

Zdaniem pozwanego, Sąd pominął również zupełnie pismo właśnie tych czterech pracownic z dnia 21 maja 2018 r., załączone do pisma przygotowawczego z dnia 28 listopada 2018 r., które w końcu ośmieliły się podpisać skargę, a w którym pracownice opisują atmosferę w pracy.

W ocenie apelującego długotrwałość, powtarzalność, uporczywość tego typu zachowań nie tylko wobec czterech pracownic, ale także innych, została wielokrotnie i w sposób nie budzący żadnych wątpliwości potwierdzona

zeznaniami wielu świadków. Pozwany tym samym nie zgodził się z dokonaną przez Sąd I instancji oceną zachowania powódki, która, przyjmując nie lubianych pracowników coś pisała, nie słuchała, wychodziła. Taka ocena, zdaniem pozwanego, wynika z nieznamomości realiów funkcjonowania samorządu i jego poszczególnych komórek organizacyjnych. (...) wydziału, referatu czy jednostki budżetowej gminy jest tak samo pracownikiem merytorycznym jak inni pracownicy. Oprócz koordynowania pracy swojej komórki jest zobowiązany kontrolować ją merytorycznie i dbać o prawidłowość jej funkcjonowania, uczestniczyć w zespołach merytorycznych, podejmować ostateczne decyzje, jak również je sporządzać. Wszyscy kierownicy mają także swój wyłącznie zakres merytorycznych obowiązków, a za kierowanie zespołem mają tylko dodatki do wynagrodzeń. Zdaniem skarżącego, powódka nie przyjmowała do wiadomości takiej swojej roli, o czym świadczy fakt, iż zwolniła pracownicę S. Ź. (1) za nieprawidłową decyzję, którą sama jako (...) podpisała. Z tej przyczyny S. Ź. (1) została przywrócona do pracy bo to właśnie (...) odpowiadał za treść decyzji.

Pozwany podniósł także nie wiadomo z jakiej przyczyny Sąd Rejonowy stwierdził, że niektórych pracowników cechowała duża nadwrażliwość co do własnej osoby, czy zachowania skierowanego wobec nich. W ocenie apelującego należy zwrócić też uwagę na niekonsekwencję w stanowisku Sądu, który z jednej strony przytacza powszechnie przyjętą zasadę, że mobbing to działania długotrwałe i wielorazowe a drugiej strony skupia się wyłącznie na zdarzeniach wskazanych w protokole z dnia 6 września 2018 r. z pominięciem nie tylko przytoczonych wyjaśnień pracowników w protokołach PIP, ale także zeznań, złożonych przez tych i innych pracowników na rozprawach.

Pozwany nie zgodził się również z szeregiem ocen, zawartych w uzasadnieniu wyroku, przemawiających na korzyść powódki. Pozwany m.in. nie zgodził się z nieuznaniem przez Sąd kwestii znacznej rotacji kadrowej w GOPS w D. za dowód w sprawie istnienia tam złych relacji, a uznaniem za sprawę zupełnie normalną i usprawiedliwia to faktem, że sporo osób odeszło za porozumieniem stron, z wieloma nie przedłużono umowy o pracę na czas określony, a tylko niektórzy sami wypowiedzieli umowę. Zdaniem pozwanego w omawianym okresie w żadnych jednostkach gminy nie było takiego masowego odchodzenia z pracy jak w GOPS w D., wręcz w ogóle się to nie zdarzało. Pracownik, nawet ten, który ma już naprawdę dosyć sposobu traktowania go przez szefa, jeśli znajdzie inną pracę, stara się często rozwiązać umowę za porozumieniem stron dlatego, aby nie wzbudzać podejrzeń u innego pracodawcy, że był konfliktowy zwłaszcza w sytuacji, gdy obecny szef zna, np. ze wspólnych szkoleń poprzedniego szefa, a ten poprzedni może mu wystawić złą opinię (co było w przypadku powódki bardzo prawdopodobne). Tak więc odchodzenie za porozumieniem stron wcale nie przemawia na korzyść powódki. Zdaniem skarżącego, nie było w ogóle uprawnione twierdzenie Sądu, że nie przedłużanie umów o pracę na czas określony było motywowane przez powódkę właściwą i rzetelną oceną tych osób jako pracowników. Natomiast według pozwanego fakt powtarzania się wypowiedzania umów przez pracowników świadczy ewidentnie o tym, że dzieje się coś złego u pracodawcy, zwłaszcza w kontekście specyfiki pracy w GOPS i specjalizacji pracowniczych, z którymi ciężko znaleźć pracę. Zastanawiające jest dla pozwanego natomiast, dlaczego Sąd z takim mozołem tłumaczy powódkę z tak znacznej rotacji kadrowej.

W ocenie pozwanego równie niewytłumaczalny jest dokonany przez Sąd podział pracowników – świadków na rozprawach. Sąd dzieli ich na takich, którzy nie mieli zastrzeżeń do zachowania powódki i Sąd uznaje, że byli to Ci, którzy dobrze pracowali oraz na takich, którzy mieli zastrzeżenia do powódki, bo sami źle pracowali i spotykali się z krytyką z jej strony. W ocenie pozwanego Sądowi w niniejszej sprawie zabrakło nie tylko wiedzy o zasadach funkcjonowania samorządu, ale także jakiegokolwiek obiektywnej wiedzy o jakości pracy poszczególnych osób. Pozwana twierdzi natomiast z całą stanowczością, że miało po prostu miejsce szukanie przez powódkę i wyolbrzymianie błędów pracowników, którzy nie dali się wpręgnąć w kierat prywatnych spraw powódki. Wcale natomiast nie świadczy to o jakości pracy tych pracowników. Pozwana wręcz twierdzi, że akurat wytykanie drobnych, nie mających większego znaczenia błędów niektórym pracownikom miało na celu umniejszenie ich doświadczenia i wiedzy, ponieważ na ogół dotyczyło pracowników z wieloletnim stażem pracy (np. R. Z. (1) - 37 lat pracy), którzy posiadali większą wiedzę niż powódka, z wykształcenia politolog, uzupełniający po drodze pospiesznie wiedzę z zakresu pomocy społecznej na kursach zaocznych, żeby móc formalnie wykazać się tzw. „papierkiem” uprawniającym do zajmowania stanowiska (...) (vide-akta osobowe powódki w aktach sprawy).

Następnie pozwany szeroko odniósł się do stawianych pracownikom zarzutów niekompetencji. W ocenie pozwanego rzekoma wadliwa praca pracowników forsowana przez Sąd, to nie mające znaczenia dla oceny pracy pracowników drobiazgi, z których powódka robiła afery, chcąc dokuczyć konkretnym osobom albo błędne oceny samej ewidentnie niekompetentnej powódki. Ponadto – nawet, gdyby te błędy i przewinienia były istotne, to pouczyć pracownika, udzielić mu upomnienia, nagany czy nawet zwolnić należy szanując jego godność, nie krzycząc, nie krytykując wyglądu, nie wytykając wykształcenia, nie poniżając przed zespołem pracowników i nie dopuszczając się agresji fizycznej.

Sąd, dokonując oceny zeznań świadków postawił również tezę, że wiele z nich nie ma większego znaczenia dla sprawy, gdyż znają zachowania powódki tylko z przekazu innych pracowników i dlatego opisują wydarzenia w sposób wypaczony. Pozwany również nie zgadza się z taką oceną. Po pierwsze bowiem Sąd nie podał żadnych przykładów na takie rzekome wypaczanie rzeczywistości przez świadków pośrednich. Po drugie w sytuacji, gdy cały zakład pracy mieści się na jednym korytarzu w kilku pokojach, a panuje wszechobecna atmosfera strachu przed szefem, nie ma się co dziwić, że pracownicy przekazują sobie w ramach ostrzeżeń co bardziej drastyczne przykłady zachowań powódki. Wielu świadków zeznało, że przed wejściem do pokoju powódki najpierw zasięgało informacji, w jakim humorze jest dziś powódka i nie wchodziło, gdy informacje wskazywały na zły dzień szefowej.

Zdaniem apelującego, zeznania świadków bezpośrednich i pośrednich są bardzo spójne i tworzą obraz patologicznych relacji na linii szef – podwładny. Ponadto – podobnie jak w sprawie rzekomej złej pracy skarżących się na powódkę pracowników, należy się przyjrzeć drugiej grupie świadków, którzy „wskazywali na niewłaściwe zachowanie powódki, jednak nie określali ich jako zachowań uciążliwych, nagminnych.” (str. 23 uzasadnienia). W tym miejscu pozwany w apelacji dokonał opisu tych osób, by w końcu w konkluzji stwierdzić, że wśród wymienionych jako łagodnie opisujące zachowanie powódki znalazły się więc osoby, które pracowały krótko i uciekły, albo były w wieku emerytalnym i nie chciały kłopotów albo – jak J. J. (3) – chodziły do powódki tylko po podpisy przelewów, a w sprawach służbowych kontaktowały się wyłącznie z księgowością. Nie miały większej styczności z powódką w czasie pracy. Zdaniem apelującego także nie należy się też dziwić takim ostrożnym postawom w sytuacji powszechnej atmosfery strachu i bezwzględnych zachowań powódki wobec nieposłusznych.

W całym postępowaniu, zdaniem pozwanego, znalazł się tylko jeden świadek, powołany przez powódkę, mówiący o powódce w samych superlatywach – A. Ż., jak się okazuje pracująca tylko do lutego 2016 r., a więc jeszcze przed znacznym pogorszeniem relacji w GOPS, a na dodatek radna, startująca w wyborach do samorządu miejskiego z klubu powódki i zarobkowo zajmująca się występami w lokalach – śpiewała w lokalu powódki. Pozwany zakwestionował w całej rozciągłości rzetelność jej zeznań jako osoby prywatnie związanej z powódką i nie pracującej już w GOPS w spornym okresie.

Pozwany poddał w apelacji w wątpliwość, czemu miał służyć taki podział świadków, skoro pozwany nigdy nie twierdził, że mobbing dotyczył wszystkich osób i nie to był przyczyną rozwiązania umowy, chociaż w trakcie postępowania okazało się, że dotyczy większości pracowników, nie tylko tych, co do których mobbing stanowił przyczynę rozwiązania umowy. Zdaniem pozwanego z zebranego materiału wynika bowiem, że w GOPS w D. od kilku lat miał miejsce mobbing, stosowany przez powódkę jako jego (...) wobec wielu pracowników, w tym wobec czterech osób, wskazanych w pisemnym rozwiązaniu umowy o pracę z powódką.

Zdaniem apelującego zachowania powódki wyczerpywały pełną gamę działań mobbingowych: wyszydzanie, lekceważenie, zaniżanie samooceny, izolowanie, prześladowanie z powodu wyglądu, zachowania agresywne, rzucanie aktami, wulgaryzmy typu „dałabym w mordę”, poniżanie, zwracanie się per „K. chodź no tu”, faworyzowanie jednych, gnębienie innych, wreszcie zastraszanie postępowaniem karnym, rewidowanie komputerów, próba zamykania ust poprzez zakaz anonimowej ankiety dla inspektorów pracy, jednym słowem łamanie wszelkich praw pracownika do godności, szacunku i spokojnej pracy, zwłaszcza takiej pracy. I to wszystko przy pełnej świadomości z jak trudnym interesantem mają do czynienia pracownicy. Przy okazji, w ocenie pozwanego, ujawniło się szerokie spektrum uwłaszczenia się powódki na potencjale materialnym i ludzkim GOPS w D.: zmuszanie do pracy przy dwóch własnych prywatnych kampaniach wyborczych i prowadzeniu prywatnej restauracji wbrew zakazom ustawy

o samorządzie gminnym, wykorzystywanie samochodu służbowego do celów prywatnych, żądanie wożenia do domu przez pracownicę, sprzątania przez wiele lat przez pracownicę w prywatnym domu za symboliczną opłatę i bez legalnej rejestracji pracy, a także działania, mające wręcz wymiar karny: narażanie zdrowia, a być może życia pracownic przez wysyłanie ich pojedynczo w teren (przy powszechnej, wynikającej z bezpieczeństwa i celów dowodowych zasadzie przeprowadzania wywiadów w dwie osoby), zaniżanie z różnych przyczyn wynagrodzenia pracowników – wykroczenie z art. 282§ 1 pkt 1 Kodeksu pracy, naruszenie art. 178 § 2 Kodeksu pracy poprzez udzielenie nagany za odmowę delegacji na szkolenie pracownicy z dzieckiem poniżej lat 3 i udzielenie jej nagany z tego tytułu - wykroczenie z art. 281§1 pkt 5 Kodeksu pracy.

Aby wskazać na chybione oceny Sądu I instancji, iż działania takie były jednorazowe lub „zaledwie” kilkurazowe oraz że nie wyczerpują one definicji mobbingu, pozwany przytoczył orzeczenia sądów.

Odnosnie drugiej przyczyny rozwiązania umowy, to jest naruszania zasad BHP pozwany również nie zgodził się z oceną Sądu, iż nie były one rażące. Rodzaj naruszeń należy bowiem, według niego, zawsze oceniać w kontekście rodzaju zakładu pracy, zaś GOPS nie jest zakładem, w którym pracownik jest permanentnie narażony na utratę życia, zatrucia chemiczne, urazy z powodu ruchu maszyn czy upadek z wysokości. W zakładzie tym niedoposażenie przez wiele lat stanowisk pracy w niezbędne środki ochronne, mogące doprowadzić do upadków z wysokości, niewypłacanie ekwiwalentów za odzież i innych dodatków przy wieloletniości tych zaniedbań i wielokrotności ich stwierdzenia przez PIP zasługują na miano ciężkości i uporczywości, a przede wszystkim na naruszanie podstawowych praw pracowniczych. Na wypadek nie podzielenia tego stanowiska przez Sąd II instancji pozwany wskazał, że wystarczy aby jedna z podstaw rozwiązania umowy wskazana przez pracodawcę została udowodniona.

Odnosnie formalnej przyczyny uwzględnienia powództwa, to jest niedostatecznego, zdaniem Sądu I instancji, sprecyzowania przyczyny rozwiązania umowy o pracę, pozwany stwierdził, że o ile np. dla robotnika budowlanego, szwaczki, kierowcy czy nawet informatyka (nic nie umniejszając powyższym zawodom) być może pojęcie mobbingu w dokumencie rozwiązującym umowę o pracę powinno być doprecyzowane z podaniem jego szczegółowej definicji i przykładów jego stosowania przez pracownika, o tyle w tej konkretnej sytuacji, tej właśnie osoby powódki, nie było w ogóle takiej konieczności i nie zachodzą żadne obawy, że powódka nie zrozumiała, co się jej zarzuca zwłaszcza w kontekście trwających od kilku lat dyscyplinujących rozmów z nią ze strony Wójta, radnych, inspektorów PIP. W żadnym momencie postępowania powódka nie zgłosiła, iż nie wie, co to jest mobbing i co się jej zarzuca. „Wręcz przeciwnie, z protokołu z rozmowy z nią podczas rozwiązywania umowy o pracę w lot pojęła o co chodzi twierdząc jedynie, że to wszystko kłamstwo, a więc zaprzeczając faktom, a nie istocie sprawy. Podkreślić również należy, że konkretne przyczyny rozwiązania umowy wskazano jej w protokole przesłuchania pracowników z dnia 6.09.2018 r. Ponadto podstawą żądania o przywrócenia do pracy w ogóle nie była ta okoliczność.”. Podsumowując więc zarzut braku dokładności i obszerności dokumentu rozwiązującego umowę o pracę pozwany stwierdził, że jest to zarzut bezpodstawny, kompletnie oderwany od celu, w jakim stworzono zasadę podania przyczyn rozwiązania umowy, to jest rzetelnego poinformowania pracownika o przyczynie rozwiązania tak, aby zrozumiał i mógł przedstawić własne stanowisko. W rezultacie takie skrajnie formalistyczne podejście do tego zagadnienia doprowadziło do wydania skrajnie wadliwego wyroku.

Dla uzupełnienia obrazu wszechobecnego w GOPS w D. mobbingu oraz dla przekonania sądu II instancji, że przywrócenie powódki do pracy byłoby rażącym naruszeniem zasad współżycia społecznego, pozwany wskazał, że należy również przeanalizować wyjaśnienia powódki, złożone na rozprawie w dniu 22 września 2020 r. W ocenie pozwanego, nie trzeba żadnej wiedzy specjalistycznej żeby uznać, że po pierwsze powódka była przytłoczona ciężarem odpowiedzialności i obowiązków, a po drugie przekonana o swojej doskonałości jako szefa, o wielkich osiągnięciach oraz o tym, że ma wręcz kryształowy charakter. Ocenę, po dwóch przegranych wyborach i szerzących się na terenie gminy D. opowiadaniach radnych i pracowników o jej zachowaniach wobec podwładnych, że może stanowić konkurencję w lokalnych wyborach dla kogokolwiek, należy zaś uznać za kompletną utratę kontaktu z rzeczywistością.

Przechodząc zaś do bardziej profesjonalnej oceny zachowań powódki jako mobbera, pozwany przytoczył krótkie oceny psychologiczne z publikacji prasowych. Zdaniem pozwanego, każde z przytoczonych ocen odpowiada sylwetce psychologicznej powódki.

W ocenie pozwanego, tak szeroki opis materiału dowodowego (przy czym pozwany dokonał też własnej jego oceny) były potrzebne dla postawienia apelacji koniecznej tezy, że nawet, gdyby ustalenia Sądu, dotyczące niedostatecznie sformalizowanej treści pisemnego rozwiązania umowy były uzasadnione, to należy na nie spojrzeć w kontekście art. 5 k.c.

Pozwany też dokonał w apelacji rozważań tego rodzaju jak będzie się zachowywała powódka po przywróceniu do pracy wobec pracowników jako pracodawca, skoro za wszystkie dotychczasowe karygodne działania nie poniesie żadnych konsekwencji, zwłaszcza w kontekście uporczywie przez wiele lat prezentowanego przez nią stanowiska, że to albo kłamstwa, albo że jest to normalne albo że ta swoiście pojęta „dyscyplina w pracy” jest dla dobra zakładu pracy. W uporczywym zachowaniu powódki, u której brak jakiegokolwiek skruchy i refleksji nad zaistniałą sytuacją pomimo kilkuletnich prób ze strony różnych gremiów rozwiązania sporu na drodze ugodowej i na które jedyną odpowiedzią jest zaprzeczanie i nasilanie ataków na pracowników nie nastroja optymistycznie co do jej dalszych zachowań i niestety, zdaniem pozwanego, nosi znamiona demoralizacji. W ocenie pozwanego Sąd I instancji swoim orzeczeniem usankcjonował patologię, jak również może w ogóle naruszyć sprawność funkcjonowania GOPS w D., gdyż pracownice wielokrotnie zapowiadały, że jeśli powódka wróci do pracy, one z niej odejdą. Pozwany także podniósł, iż nowy Wójt gminy D., M. Z., pełniący wcześniej w spornym okresie funkcję Przewodniczącego Rady Gminy D., nie wyobraża sobie dalszej współpracy z powódką.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka podkreśliła, że apelacja stanowi jedynie nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi wnioskami Sądu Rejonowego, wyciągniętymi z materiału dowodowego. Podkreśliła, że wprawdzie nie zgadza się z niektórymi ustaleniami Sądu, tym niemniej sam wyrok jest jak najbardziej prawidłowy.

W ocenie powódki, rozpoznając apelację należy uwzględnić, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło w okresie ochrony przedemerytalnej, co obliguje Sąd do przywrócenia jej do pracy, w przypadku uznania rozwiązania umowy o pracę za niezgodną z prawem. Sąd nie ma możliwości zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy, co wyraźnie wynika z art. 56 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p..

Ponadto strona powodowa zwróciła uwagę na wyjątkowo niegrzeczną formę apelacji i przekroczenie granic wolności wypowiedzi radcy prawnego, określonych w art. 11 ustawy o radcach prawnych oraz art. 12 ust. 1 Kodeksu etyki radcy prawnego. Takie określenia jak „chamstwo”, „zamordyzm”, czy też zarzucanie Sądowi, że „swoim orzeczeniem usankcjonował patologię”, zdecydowanie, zdaniem strony powodowej, przekraczają dozwolony zakres krytyki orzeczenia oraz zachowań strony przeciwnej, do którego strona ma oczywiście prawo, jednakże powinna używać określeń mieszczących się w ramach języka prawniczego i szeroko rozumianej kultury wypowiedzi. Przytoczone sformułowania apelacji są nie tylko niegrzeczne ale sugerują, że Sąd powinien używać określeń pochodzących od słowa „morda”, czy też wręcz sugerują świadome sankcjonowanie patologii przez Sąd.

Odnosząc się do wyroku Sądu Rejonowego i apelacji, powódka wskazała, że zasadniczo nie zgadza się z jednym ustaleniem Sądu Rejonowego, które jednak jest istotny dla sprawy. Sąd Rejonowy, wbrew materiałowi dowodowemu, uznał że Wójt podpisał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez wręczeniem go powódce. Takie ustalenie nie jest wyrazem swobodnej oceny dowodów, lecz jest wyrazem dowolnej oceny, wykraczającej poza zasady określone w art. 233 § 1 k.p.c.

Powódka podkreśliła, że pełnomocnik pozwanego, podczas głosu stron, już po zamknięciu rozprawy, odniosła się do tej kwestii wskazując, że rozmawiała o tym z Wójtem, który stwierdził, że się pomylił. Jednak ta „pomyłka” nie została wyjaśniona przez cały czas procesu przed Sądem Rejonowym. Nie stało się tak, gdyż nie była to żadna pomyłka, lecz jednoznaczne stwierdzenie świadka, prawidłowo odnotowane w treści protokołu. Strona powodowa także podniosła,

iż Sąd błędnie ocenił, że spotkanie z powódką odbyło się około godziny 13.00. Zarówno z zeznań powódki jak i świadka P. C. wynikało, że spotkanie, na którym doszło do rozwiązania umowy o pracę, odbyło się pomiędzy godziną 10.00 a 11.00. Biorąc pod uwagę, iż dokument dotyczący rozwiązania umowy o pracę został sporządzony o godz. 11.08, potwierdza to dodatkowo, w ocenie powódki, że podpis pod oświadczeniem umowy o pracę, został złożony już po rozmowie z powódką i ustnym zwolnieniu jej z pracy. Dlatego należy uznać, że zgodnie z zarzutami powódki, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w formie pisemnej powstało już po wcześniejszym ustnym rozwiązaniu umowy. Powyższe czyni powództwo zasadnym, niezależnie od pozostałych ustaleń Sądu Rejonowego.

W ocenie powódki apelacja stanowi jedynie bardzo obszerną polemikę z ustaleniami Sądu Rejonowego, polegającą nie na merytorycznej ocenie wyroku, lecz cytowaniu obszernych zeznań świadków o oderwaniu od ich oceny dokonanej przez Sąd. Powódka całkowicie zgodziła się z ustaleniami Sądu, z których wynika, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę jest zbyt ogólne, oraz, że nie doszło do przypadków mobbingu, które uzasadniałyby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia ani naruszenia przepisów bhp, w sposób uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powódka stwierdziła, że w przeciwieństwie do zarzutów apelacji, Sąd Rejonowy dokonał kompleksowej oceny zeznań świadków i całego materiału dowodowego oraz słusznie uznał, że nie było podstaw do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Strona powodowa wskazała, że w całości przyjmuje te ustalenia Sądu za własne i nie przytacza ich w ponownie w odpowiedzi na apelację, wskazując jedynie, że nie przekroczyły one zasady swobodnej oceny dowodów (poza kwestią momentu złożenia podpisu pracodawcy na oświadczeniu o rozwiązaniu umowy).

Zdaniem powódki, z przedstawionych powodów apelacja, jako niezasadniona powinna zostać oddalona.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji co do zasady okazał się prawidłowy.

Na wstępie podkreślić należy, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy cywilnej uzależnione jest od spełnienia dwóch podstawowych obowiązków procesowych, czyli przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy. Rozstrzygnięcie sądu powinno być oparte na przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że niezależnie od podniesionych zarzutów, sąd odwoławczy jest zobowiązany do stosowania z urzędu właściwego prawa materialnego do rozstrzyganego stanu faktycznego (por. Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, opubl. OSNC 2008, Nr 6, poz. 55). Ponadto w judykaturze podkreśla się, że jakkolwiek postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Tym samym sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie formą zaskarżenia. Usytuowanie Sądu II instancji, jako sądu ad meritum oznacza więc – w granicach wniesionej apelacji – powinność Sądu rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego własnej samodzielnej oceny prawnej. W konkluzji powyższych uwag stwierdzić należy, że stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie ustaleń faktycznych oraz w zakresie ich oceny prawnej pokrywa się z argumentacją zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd Rejonowy, uznał je za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r. z.24, poz. 776).

Wskazać nadto należy, iż Sąd II instancji, rozpoznający sprawę na skutek apelacji, nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, związany jest natomiast zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa procesowego. Z urzędu ponadto bierze pod uwagę, w granicach zaskarżenia, nieważność

postępowania (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008r., sygn. akt III CZP 49/07). Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy uznał, że zarzuty poczynione w apelacji nie zasługują na uwzględnienie.

Podkreślić należy, że apelacja pozwanego sprowadza się w zasadzie do odmiennej oceny stanu faktycznego, nie kwestionując jednocześnie ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji jest związany zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa procesowego; bierze pod uwagę z urzędu jedynie naruszenia prawa procesowego prowadzące do nieważności postępowania. Związanie to oznacza, że sąd drugiej instancji nie bada i nie rozważa wszystkich możliwych naruszeń prawa procesowego popełnionych przez sąd pierwszej instancji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2010 r., V CSK 448/09).

W ocenie Sądu Okręgowego chybiony jest zarzut pozwanego, dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Należy podkreślić, że zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. może zostać uwzględniony jedynie w przypadku wykazania, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, a także 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. Natomiast nie czyni zarzutu tego skutecznym przedstawianie przez skarżącego własnej wizji stanu faktycznego w sprawie, opartej na dokonanej przez siebie odmiennej ocenie dowodów, a nawet możliwość w równym stopniu wyciągnięcia na podstawie tego samego materiału dowodowego odmiennych wniosków (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 stycznia 2019 r., sygn. akt V ACa 368/18; a także postanowienie Sadu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r., sygn. II CKN 572/99; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 20002 r., sygn. II CKN 817/00).

W niniejszej sprawie nie ma podstaw, aby zarzucić Sądowi Rejonowemu dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego. Wszystkie ustalenia faktyczne znajdują potwierdzenie w dowodach zebranych w sprawie i brak jest istotnych okoliczności faktycznych, które Sąd Rejonowy miałby pominąć przy dokonywaniu ustaleń. Sąd I instancji w swoim uzasadnieniu wprost wskazał, że podane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania z powodką stosunku pracy, wynikające zarówno ze zgromadzonej dokumentacji, jak i z zeznań świadków, były zbyt ogólne, nie wskazują wprost, na czym miałyby polegać zarzucany powodce mobbing wobec wskazanych pracownic i jakie notoryczne naruszenie przepisów BHP w podległej jednostce miały miejsce.

Powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy wywiódł na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, dokonał obszernego wyjaśnienia, które okoliczności uznał za udowodnione, a którym odmówił waloru prawdziwości. Ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego Sąd odwoławczy uznał za prawidłowe i w pełni je podziela.

Jeszcze raz podkreślić należy, że Sąd Rejonowy poczynił rozważania, którym to nie sposób przypisać braku logiki czy wyjścia poza zasady doświadczenia życiowego. Przepis art. 233 § 1 kpc, regulujący kwestię zasad swobodnej oceny dowodów, uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem powinno być, że dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obraży art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na nie dokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. Dokonana w sprawie przez Sąd meriti ocena dowodów nie narusza zasady wyrażonej w powyższym przepisie, ponieważ Sąd I instancji wyprowadził ze zgromadzonego materiału dowodowego wnioski, które są poprawne pod względem

logicznym oraz zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Nie dopuścił się więc Sąd Rejonowy dowolności w ocenie dowodów.

Sąd Najwyższy niejednokrotnie wskazywał i podkreślał, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena ta musi być uznana za prawidłową, chociażby w równym stopniu z tego samego materiału dowodowego można wysnuć wnioski odmienne. Dlatego zarzut apelacji dla swojej skuteczności nie może polegać na przedstawieniu przez skarżącego własnej wersji wydarzeń. Skarżący musi wykazać, że oceniając materiał dowodowy sąd popełnił uchybienia, polegające na braku logiki w wiązaniu faktów z materiałem dowodowym, albo też, że wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wreszcie, że sąd wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnił jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo – skutkowych. Innymi słowy rolą skarżącego jest obalenie wersji sądu, nie zaś zbudowanie własnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z dni: 10 stycznia 2002 r., sygn. akt II CKN 572/99; 27 września 2002 r., sygn. akt II CKN 817/00; 6 czerwca 2003 r., sygn. akt IV CK 274/02; 7 stycznia 2005 r., sygn. akt IV CK 387/04).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy podkreślić należy, że zarzuty apelacji sprowadzały się de facto jedynie do odmiennej oceny prawidłowo zebranego materiału dowodowego. Apelujący nie wykazał, aby wnioski Sądu I instancji pozbawione były logiki, a przyjęty przebieg zdarzeń był pozbawiony związku przyczynowo – skutkowego. W ocenie Sądu Okręgowego wszystkie ustalenia Sądu Rejonowego znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym.

Odnosząc się natomiast do zarzutów formułowanych odnośnie do naruszenia przepisów prawa materialnego, to należy podkreślić, że naruszenie prawa materialnego może być spowodowane przez niepoprawną wykładnię przepisów prawnych, co w konsekwencji spowoduje niewłaściwe zastosowanie przepisu. Przez złą subsumcję, czyli nieprawidłowe dopasowanie stanu faktycznego sprawy do danego przepisu, który nijak odnosi się do sytuacji w danej sprawie, sąd może wydać niesłuszne orzeczenie. W apelacji można podnieść zarzut naruszenia prawa materialnego także wtedy, gdy sąd nieprawidłowo ustali i nie rozróżni niektórych pojęć prawnych.

Trzeba wskazać, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W tym miejscu trzeba zaznaczyć, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków jest ciężkie. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., sygn. akt I PKN 169/99 wskazano, że „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo.". Kodeks pracy stanowi, że rozwiązanie umowy w trybie wskazanym wyżej nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od chwili uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności (sytuacji) uzasadniającej rozwiązanie umowy. Ponadto rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi mieć formę pisemną (dokument), wskazywać konkretną i rzeczywistą przyczynę zastosowania takiego rozwiązania umowy oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania się do sądu pracy.

W ocenie Sądu odwoławczego, wbrew twierdzeniom powódki, wskazać należy, że w rozpatrywanej w tym postępowaniu sprawie zachowana została forma pisemna wypowiedzenia umowy o pracę z winy pracownika. Z okoliczności sprawy wynika, że powódka mogła odebrać wypowiedzenie w formie pisemnej, zapoznać się z protokołami zeznań pracowników, jednak odmówiła przyjęcia ww. dokumentów. Wspomniane protokoły stanowiły załącznik do wypowiedzenia umowy, zatem były jego integralną częścią. Z nich natomiast wynikały przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Niemniej podkreślić należy, że z normy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika, że ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych musi być skonkretyzowane i rzeczywiste. Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu

umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Jako przyczynę rozwiązania z powódką stosunku pracy wskazano dwie okoliczności: mobbing stosowany wobec podległych pracowników: R. Z. (1), D. M. (1), M. B. (1) i E. K. (1) oraz notoryczne naruszanie przepisów BHP w podległej jednostce.

Skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia wymogów formalnych, które normuje art. 30 § 4 k.p., ale również od tego, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2020 r., sygn. akt III PK 150/19).

W sprawie o przywrócenie do pracy albo zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (w niniejszej sprawie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) sąd pracy bada przyczynę wypowiedzenia w następującej kolejności: po pierwsze – ustala i ocenia, czy przyczyna rozwiązania umowy o pracę podana przez pracodawcę jest prawdziwa (zgodna z rzeczywistością, znajduje potwierdzenie w faktach, o czym stanowi art. 30 § 4 k.p.) oraz po drugie – ustala i ocenia, czy rzeczywista (prawdziwa) przyczyna podana przez pracodawcę uzasadnia wypowiedzenie (stanowi wystarczające usprawiedliwienie dla rozwiązania z tej przyczyny umowy o pracę), o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Dopiero w dalszej kolejności – gdy okaże się, że prawdziwa przyczyna uzasadniałaby wypowiedzenie umowy – rozważa możliwość zastosowania art. 8 k.p. do czynności prawnej pracodawcy w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, po ewentualnym stwierdzeniu, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę stanowiło nadużycie prawa podmiotowego, ponieważ czynność ta była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019 r., sygn. akt I PK 20/18, opubl. Biuletyn SN-IP 2019/11-12).

Odnosząc się do przyczyny notorycznego naruszania przepisów BHP w podległej jednostce, należy zgodzić się z ustaleniami Sądu I instancji, że przyczyna ta została sformułowana zbyt ogólnie. Pracodawca nie wskazał w szczególności, które przepisy BHP miał na myśli i które z nich były naruszane w okresie istotnym z punktu widzenia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Trzeba podkreślić, że wprawdzie z kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy wynikały pewne nieprawidłowości, jednak zostały one naprawione, a wystąpienia, nakazy, polecenia PIP zostały zrealizowane, a co więcej, z zeznań inspektora przeprowadzającego kontrolę wynikało, że naruszenia te nie miały charakteru rażącego czy ciężkiego.

Drugi zarzut stawiany powódce dotyczył stosowania wobec części podległego jej personelu mobbingu. Trzeba zatem wyjaśnić, że od dnia 1 stycznia 2004 r., mocą nowelizacji z dnia 14 listopada 2003 r., do Kodeksu pracy wprowadzony został obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi. Pojęcie mobbingu, którym określano zjawisko przemocy i terroru psychicznego w środowisku pracy, nie występowało wcześniej w przepisach prawa pracy. Zgodnie z art. 94³ § 2 mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W definicji tej zawarte są zatem następujące elementy:

1. występują działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
2. oddziaływania te polegają na nękanii i zastraszaniu,
3. są one systematyczne i długotrwałe,
4. celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,

5. w efekcie u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia albo nastąpiło odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Trzeba podkreślić, że wszystkie wskazane wyżej przesłanki muszą być spełnione łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., sygn. akt I PK 165/13, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., sygn. akt I PK 103/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 321), a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., sygn. akt II PK 112/06, OSNP 2008, Nr 1–2, poz. 12 oraz uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., sygn. akt I PK 103/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 321). Nękanie w rozumieniu art. 94³ § 2 oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi, wyrządzanie mu przykrości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2012 r., sygn. akt II PK 69/12, OSNP 2013, Nr 17–18, poz. 204). Z brzmienia art. 94³ wprost wynika, że o mobbingu można mówić wtedy, gdy w pierwszej kolejności następuje uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, a dopiero działania o takim charakterze rodzą skutki w postaci: po pierwsze – zaniżonej samooceny przydatności zawodowej, po drugie – poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania go, bądź po trzecie – wyeliminowania z zespołu pracowników. Warunkiem koniecznym mobbingu jest to, aby pracownik był obiektem wskazanego wyżej oddziaływania, które według obiektywnej miary (a nie jego subiektywnego odczucia) może być ocenione za wywołujące przynajmniej jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2010 r., sygn. akt II PK 252/09, 11 września 2012 r., sygn. akt II PK 99/12, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 r., sygn. akt I PK 243/15). Zatem mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej czy wydawanie poleceń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14). W postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające samo stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ich skutków jak rozstrój zdrowia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., sygn. akt II PK 31/07, OSNP 2008, Nr 21–22, poz. 312).

W późniejszym orzecznictwie przyjęto jednak, że definicja mobbingu z art. 94³ § 2 KP nie wymaga, aby nękanie lub zastraszanie pracownika było zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy (por. wyr. SN z 17.1.2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, Nr 5–6, poz. 58), a także dopuszczono możliwość istnienia mobbingu w wypadku nieumyślnego zachowania prześladowcy (brak zamiaru) (por. wyr. SN z 7.5.2009 r., III UK 2/09, OSNP 2011, Nr 17–18 poz. 230; wyr. SN z 16.3.2010 r., I PK 203/09, OSNP 2011, Nr 17–18, poz. 230 z glosą H. Szewczyk, GSP-Prz. Orz. 2011, Nr 2, s. 179–186; wyr. SN z 20.10.2016 r., I PK 243/15, Legalis). Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 KP (post. SN z 31.1.2019 r., III PK 60/18, Legalis). Mobbingu dopuszcza się przełożony, który wielokrotnie dokucza, nęka lub utrudnia podwładnej korzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu wychowywania małoletnich dzieci, w wyniku czego doszło u pracownika do zaburzeń adaptacyjnych depresyjno-lękowych (wyr. SN z 18.12.2018 r., II PK 243/17, OSNP 2019, Nr 8, poz. 97).

W ocenie Sądu Odwoławczego przytoczone w protokołach przesłuchania z dnia 6 września 2018 r. argumenty, które według pracodawcy świadczyć miały o stosowaniu przez powódkę wobec pracownic mobbingu, są zbyt ogólnikowe, częściowo nie znalazły poparcia w zgromadzonym materiale dowodowym, a ich znaczenie nie było na tyle istotne, by uzasadniało przyjęcie, że w zakładzie pracy był stosowany mobbing przez powódkę wobec wskazanych w oświadczeniu pracownic. Powyższe ustalenia znalazły odzwierciedlenie w uzasadnieniu wyroku Sadu Rejonowego, Sąd Odwoławczy zgadza się z nimi, zatem nie ma potrzeby ich ponownego przywoływania.

Trzeba podkreślić, że sygnałem, iż w zakładzie pracy może występować zjawisko mobbingu, pracodawca miał już w marcu 2016 r., gdy podczas kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy przeprowadzono ankietę, z której wynikało, że istnieje możliwość występowania zjawiska mobbingu. Wówczas PIP wydała wystąpienie, w którym wskazano między innymi na konieczność podjęcia działań mających na celu wprowadzenie w zakładzie pracy wewnętrznych procedur dotyczących przeciwdziałania mobbingowi w przypadku zgłoszenia zjawiska pracodawcy. Następnie w maju 2016 r. wskutek anonimowego zgłoszenia Rada Gminy zwróciła się do Wójta o wyjaśnienia w tej sprawie. W wyniku kolejnych oficjalnych już zgłoszeń, z inicjatywy Wójta, w maju i czerwcu 2018 r. została przeprowadzona kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy, podczas której przesłuchano pracowników na okoliczność warunków pracy i w tym zakresie sposobu traktowania przez powódkę. W ocenie Sądu Okręgowego ustalenia ww. kontroli już wówczas dawały Wójtowi podstawę do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wójt jednak nie podjął żadnych kroków zmierzających do rozwiązania tej sytuacji. Tymczasem powódka wykonała wszystkie zalecenia Państwowej Inspekcji Pracy, o czym poinformowała tę instytucję. W ocenie Sądu Okręgowego, skoro po ww. kontroli Wójt Gminy D. nie widział podstaw do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, tej przyczyny nie było tym bardziej we wrześniu 2018 r. Trzeba podkreślić, że zgodnie z art. 52 § 2 kp rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W ocenie Sądu Okręgowego skoro pozwany nie podjął działań wobec powódki w ciągu miesiąca od zakończenia kontroli przez PIP, to nie uznawał je za na tyle istotne, aby rozwiązać z nią umowę o pracę. Natomiast protokoły z dnia 6 września 2018 r. podawały na tyle ogólnikowe przyczyny rozwiązania umowy, że nie mogły one stanowić podstawy wypowiedzenia umowy o pracę. Nie wynika z nich bowiem, na czym miałyby polegać stosowany w stosunku do pracownik mobbing.

Skoro żaden z zarzutów dotyczący naruszenia prawa procesowego nie okazał się uzasadniony, a przy tym – jak wskazano wyżej – prawidłowo zostały zastosowane przez Sąd I instancji także przepisy prawa materialnego, Sąd Okręgowy oddalił apelację jako nieuzasadnioną, na podstawie art. 385 k.p.c. (punkt II wyroku).

Sąd zmienił natomiast zaskarżony wyrok w punkcie II. w ten sposób, że w miejsce zasądzonej od pozwanego na rzecz powódki kwoty 9416 zł zasądził kwotę 4179 zł, na którą składają się opłata od pozwu w wysokości 3999 zł oraz kwota 180 zł stanowiąca wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego (punkt I. wyroku). Wyjaśnić przy tym należy, że Sąd Rejonowy ustalił wynagrodzenie pełnomocnika licząc je od wartości przedmiotu sporu, gdy tymczasem § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. poz. 1800) mówi, że stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o przywrócenie do pracy – 180 zł. Sąd nie uwzględnił również wniosku pełnomocnika powódki o zwrot kosztów opłaty od pełnomocnictwa. W szczególności w ocenie Sądu, koszt opłaty od pełnomocnictwa nie wchodzi w skład kosztów postępowania, o czym jednoznacznie przesądził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 11 września 2012 r. (sygn. akt III PK 16/12, LEX nr 1619863), w którym uznał, że złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa w sprawie dotyczącej przywrócenia do pracy (w sprawie pracowniczej) nie podlega opłacie skarbowej. Opłata taka nie wchodzi w skład niezbędnych kosztów procesu, o których mowa w art. 98 § 1 k.p.c. W uzasadnieniu swojego postanowienia, Sąd Najwyższy uznał, że opłata skarbową od pełnomocnictwa, byłaby wydatkiem pełnomocnika tej strony i wchodziłaby w skład kosztów procesu, gdyby obowiązek jej uiszczenia wynikał z przepisów obowiązującego prawa. Stosownie jednak do art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz. U. Nr 225, poz. 1635 z późn. zm.), nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa albo jego odpisu, wypisu lub kopii „w sprawie zatrudnienia, wynagrodzenia za pracę”. Nie ulega wątpliwości, że niniejsza sprawa, w której przedmiotem sporu jest przywrócenie do pracy, dotyczy wprost zatrudnienia, w związku z czym nie ma obowiązku uiszczenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W konsekwencji przyjąć należy, że koszty uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, które z mocy ustawy nie podlega tej opłacie, nie stanowią kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony i nie ma podstaw do zasądzenia równowartości tej opłaty od strony przegrywającej proces (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r., sygn. akt II UZ 15/2011, OSNP 2012/15-16 poz. 693).

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd orzekł na podstawie § 10 ust. 1 punkt 1 ww. rozporządzenia, zgodnie z którym stawki minimalne wynoszą za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przed sądem okręgowym – 50% stawki minimalnej, a jeżeli w pierwszej instancji nie prowadził sprawy ten sam radca prawny – 75% stawki minimalnej, w obu przypadkach nie mniej niż 120 zł (punkt III. wyroku).

sędzia Renata Żywicka sędzia Alicja Romanowska sędzia Agnieszka Walkowiak