

**IV P 133/22**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2022 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2022 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **A. Ś.**

przeciwko W. (...) w T.

o przywrócenie do pracy

**I. oddała powództwo,**

**II. zasądza od powódki A. Ś. na rzecz pozwanego W. (...) w T. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu.**

Sędzia Andrzej Kurzych

IV P 133/22

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 7 czerwca 2022 r. powódka A. Ś. skierowanym przeciwko W. (...) w T. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 30 maja 2022 r. zostało jej wręczone wypowiedzenie umowy o pracę. Według powódki, podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest niesłuszna, upozorowana i absolutnie nieprawdziwa. Powódka wskazała, że pozwany zażądał od niej w dniu 13 maja 2022 r. wskazania okoliczności i osób, których postępowanie wobec powódki jest niedopuszczalne i stanowi mobbing. Uznając wyjaśnienia powódki zamieszczone w korespondencji z 18 maja 2022 r. za bezzasadne naruszył zasady współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Postawa pozwanego stanowi zwykły odwet za to, iż powódka zgłaszała nieprawidłowości, które godziły w interes społeczny.

Bezzasadne było także twierdzenie o utracie zaufania wobec powódki. Powódka powzięła działania, które miały skłonić pracodawcę do wyeliminowania zjawiska mobbingu i dyskryminacji ze względu na wiek oraz zobligowania około 30% do rzetelnej pracy i ugruntowania wiedzy niezbędnej do wykonywania powierzonych obowiązków. Według powódki ta wiedza jest na niskim poziomie.

Zarzucany powódce brak umiejętności pracy w grupie oraz brak zdolność koordynacji działań to niemające pokrycia w rzeczywistości stwierdzenia, ponieważ powódka od wielu lat wykonywała bez zastrzeżeń powierzone obowiązki służbowe, bez pomocy innych osób. Wyartykułowana w wypowiedzeniu umowy o pracę kwestia dotycząca naruszenia tajemnicy korespondencji przez niektórych współpracowników nie jest bezpodstawnym pomówieniem, gdyż doszło do

tego w okresie od lipca 2021 r. do 18 maja 2022 r. Dotyczy tego również e-mail, który dotarł na służbową elektroniczną skrzynkę pocztową powódki w dniu 19 lipca 2021 r. Treść tej wiadomości szkaluje dobre imię powódki i opinię w kontekście obyczajowości. Niektórym, pracownikom była też znana sytuacja majątkowa powódki, lecz nie zostało wyjaśnione jak te osoby weszły w posiadanie takiej wiedzy.

Powódka podkreśliła, że mimo nierzadko ciężkiego położenia, w którym znajdowała się w miejscu pracy, zawsze pozostawał kompetentnym, rzetelnym, uczciwym, lojalnym, zdyscyplinowanym i niekonfliktowym pracownikiem.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania. Wskazał, że od dłuższego czasu praca powódki, w szczególności jej stosunek do współpracowników i przełożonych, budziła szereg zastrzeżeń. Negatywne i niepokojąco dziwne zachowania powódki przejawiały się w szczególności w obraźliwym odnoszeniu się do współpracowników, formułowaniu obraźliwych wypowiedzi, stawianiu pracownikom i przełożonym nieuzasadnionych zarzutów, podważaniu ich wiedzy i kompetencji, głoszeniu różnego rodzaju teorii spiskowych. Praca z powódką w ocenie współpracowników była trudna. Pracownicy brali się z nią współpracować. Twierdzili, że jest nieobliczalna. Zdaniem niektórych pracowników wzbudzała lęk i panikę. Stawała się osobą niebezpieczną wzbudzającą strach. Dopuszczała się także słownego zaatakowania koleżanki, co było przyczyną zastosowania wobec powódki kary porządkowej. Zachowania powódki powtarzały się. Wielokrotnie przeprowadzano z nią rozmowy i wyjaśniano jaka postawa jest pożądana, a jaka niedopuszczalna.

W dniu 12 maja 2022 r. kierownik D. D. S. poinformował e-mailem przełożonego – zastępcę prezesa D. W., że powódka znów sobie nie radzi w pracy, kontaktach z przełożonym i współpracownikami. Sytuacja ta ma charakter permanentny uniemożliwiający prawidłową pracę. Załączył do tego e-mail, w którym powódka zarzuciła współpracownikom jej szykanowanie, nękanie i mobbing. Niezwłocznie po uzyskaniu tej informacji D. W., następnego dnia 13 maja 2022 r. polecił powódce wykonywanie pracy w innym miejscu oraz zobowiązał do złożenia szczegółowych wyjaśnień.

W odpowiedzi na zobowiązanie, powódka w e-mailu z 18 maja 2022 r. stwierdziła, że „niewłaściwe zachowania wobec mojej osoby niektórych pracowników” wyczerpują definicję mobbingu, jednak nie może przytoczyć żadnych faktów na tę okoliczność. Równocześnie

powódka stwierdziła, że współpracownicy to „niedorzeczna patologia”, o kompleksowo miernym poziomie, „grupka wynaturzeń czy wywrotowców na kształt subkultury o cechach powszechnie odrzucanych społecznie”. Zarzuciła im „nieprzygotowanie merytoryczne”, „brak zaangażowania”, „nielojalność”, „nieodpowiedzialność za słowa i czyny”, „knowania, pomówienia, jątzenie, napuszczanie, szczyucie, zaszczucie, pustogłowie, radość z niemającej kresu głupoty, brak emocjonalnej dorosłości”.

Powódka, nie podając żadnych racjonalnych faktów i uzasadnień zarzuciła swoim współpracownikom dopuszczania się wobec niej „szykan”, „agresywnych zachowań”, „złośliwego ukierunkowania”, „naruszania prywatności korespondencji telefonicznych, sms i mail”. Wskazała także, że, jej zdaniem, wymienieni z nazwiska pracownicy W. i M. są leniwi i nieprzydatni w pracy.

Wszystkie swoje twierdzenia powódka nie poparta żadnymi dowodami lub faktami. A sposób i zakres użytych sformułowań należy traktować jako obraźliwy wobec współpracowników. Wobec braku jakichkolwiek dowodów D. W. zwrócił się o wyjaśnienia sytuacji dotyczącej powódki. Uzyskał odpowiedź, że wszystkie stawiane przez powódkę zarzuty są bezpodstawne.

Po analizie całości zebranego w sprawie materiału dowodowego w dniu 27 maja 2022 r. D. W. zwrócił się z wnioskiem o rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Kształtowanie właściwej atmosfery i dobrych relacji w pracy oraz budowanie sprawnie komunikującego się zespołu to zadania przełożonego. Trudno przyjąć, aby miał on obowiązek zatrudniania pracownika, który utrudnia ich realizację.

W dniu 30 maja 2022 roku odbyło się spotkanie pracodawcy z powódką, w której uczestniczył także kierownik D. D. S. i adwokat L. B.. Ponownie poinformowano powódkę, że trudno jest złapać z nią dobry kontakt i wspólny

język a przyjazna atmosfera w pracy ma olbrzymi wpływ na właściwe funkcjonowanie pracodawcy udzielającego ogromnych dofinansowań finansowych dla osób fizycznych. Niedopasowanie charakterologiczne powodki często utrudnia współpracę, a czasami nawet całkowicie ją paraliżuje. W szczególności, jeżeli ta układa się kiepsko nie tylko w relacjach pomiędzy współpracownikami, ale i w kontaktach z pracodawcą. Podczas spotkania powodka nie przytoczyła żadnych dowodów i uzasadnień faktycznych swoich zarzutów kierowanych wobec współpracowników i pracy. Jej wypowiedzi charakteryzował chaos myślowy i słowotok. Po ponownej analizie odczytane i wręczone zostało powodce rozwiązanie umowy o pracę, którego powodka odmówiła podpisania.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka A. Ś. rozpoczęła pracę w W. (...) w T. w dniu 1 października 2013 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku Aplikanta w D. (...)

Na podstawie umowy z dnia 20 grudnia 2013 r. została zatrudniona na czas nieokreślony.

Na mocy porozumienia stron z dnia 1 marca 2019 r. powodce zostało powierzone stanowisko Specjalisty w D. (...) (...). Od września 2021 r. Dział ten zmienił nazwę na D. (...) (...) Zakres zadań D. nie uległ zasadniczej zmianie.

(dowody:

- przesłuchanie powodki A. Ś. – protokół elektroniczny z dnia 16 listopada 2022 r., od 3:13:00 do 04:59:49,
- umowa o pracę z 1.10.2013 r. – k. 23-24 akt,
- umowa o pracę z 20.12.2013 r. – k. 25-26 akt,
- porozumienie z 01.03.2019 r. – k. 37B akt osobowych)

Do zadań D. (...) (...) należała kompleksowa obsługa osób fizycznych zainteresowanych uzyskaniem dofinansowania w ramach ogólnopolskich programów dofinansowań, obsługa wnioskodawców i beneficjentów tych programów, od momentu złożenia wniosku o dofinansowanie do czasu wypłaty dofinansowania i rozliczenia uzyskanych efektów oraz rozliczanie kosztów jednostek samorządu terytorialnego współpracujących przy wdrażaniu programów ogólnopolskich lub tworzeniu warunków do tego wdrażania, obejmująca następujące procesy:

- 1) obsługę wnioskodawców i beneficjentów,
- 2) rozpatrywanie wniosków o dofinansowanie, udzielanie i wypłatę dofinansowań oraz rozliczanie efektów.

Proces rozpatrywania wniosków o dofinansowanie, udzielanie i wypłatę dofinansowań oraz rozliczanie efektów realizowany był w dwóch etapach:

- 1) rozpatrywanie wniosków i udzielanie dofinansowań,
- 2) wypłata dofinansowań i rozliczanie efektów, realizowanych przez Sekcje.

DO zajmował się:

- 1) obsługą interesantów, polegającą na informowaniu o zasadach i warunkach udzielania dotacji w ramach realizowanych przez Wojewódzki Fundusz ogólnopolskich programów dofinansowań oraz obsługą beneficjentów tych programów w formie:
  - a) bezpośrednich spotkań prowadzonych w wydzielonych punktach obsługi klienta (POK) w siedzibie (...) B.,
  - b) infolinii,

- c) video konferencji lub webinarów,
- d) korespondencyjnej za pomocą komunikatorów internetowych i poczty elektronicznej,
- e) w innych formach uzgodnionych indywidualnie z osobami lub podmiotami oczekującymi informacji lub wyjaśnień,
- 2) udzielaniem pomocy wnioskodawcom i beneficjentom przy sporządzaniu wniosków, kompletowaniu i uzupełnianiu dokumentów, w tym przeprowadzaniu wstępnej weryfikacji wniosków i dokumentów z inicjatywy osób zainteresowanych, w formach wymienionych w pkt 1 oraz udzielaniem informacji beneficjentom o postępach w rozpatrywaniu wniosków,
- 3) przeprowadzaniem weryfikacji oraz oceną formalną i merytoryczną wniosków o dofinansowanie, w tym:
  - a) prowadzeniem korespondencji z wnioskodawcami w sprawach dotyczących rozpatrywania i oceny wniosków,
  - b) występowaniem do innych komórek organizacyjnych Biura z wnioskami o informacje lub opinie związane z rozpatrywaniem wniosków,
- 4) zawieraniem umów dofinansowania,
- 5) weryfikowaniem wniosków o płatność, w tym:
  - a) prowadzeniem korespondencji z beneficjentami w sprawach dotyczących wniosków,
  - b) występowaniem do innych komórek organizacyjnych Biura z wnioskami o informacje lub opinie związane z wypłatą dofinansowań,
- 6) rozliczaniem kosztów zadań realizowanych przez jednostki samorządu terytorialnego, o których mowa w art. 411 ust. 10f pkt 2 ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska,
- 7) sporządzaniem planów, sprawozdań, informacji i analiz w zakresie działalności DO, w tym dotyczących kosztów udzielanych i wypłacanych dofinansowań (zaangażowanie i wydatki) wg źródeł ich finansowania,
- 8) sporządzaniem ocen, opinii lub wniosków na potrzeby organów statutowych.

DO realizował proces obsługi wnioskodawców i beneficjentów, rozpatruje wnioski o dofinansowanie, udziela i wypłaca dofinansowania oraz rozlicza efekty poprzez wyodrębnione komórki organizacyjne:

- 1) Sekcję oceny wniosków i udzielania dofinansowań (DO-W) w zakresie wymienionym w ust. 3 pkt 1-4, 6 oraz 7 i 8 – w części dotyczącej zadań realizowanych przez DO-W, kierowaną bezpośrednio przez Zastępcę Kierownika,
- 2) Sekcję realizacji umów i rozliczania efektów (DO-R) w zakresie wymienionym w ust. 3 pkt 5 oraz 7 i 8 – w części dotyczącej zadań realizowanych przez DO-R, kierowaną bezpośrednio przez Zastępcę Kierownika,
- 3) Zespół Doradców (...) ( (...)) w zakresie i na zasadach wynikających z Projektu pn. (...) system wsparcia doradczego dla sektora publicznego, mieszkaniowego oraz przedsiębiorstw w zakresie efektywności energetycznej oraz (...), realizowanego na podstawie umowy zawartej w dniu 28 kwietnia 2016 r. pomiędzy Narodowym Funduszem a Wojewódzkim Funduszem, kierowany przez Koordynatora organizującego pracę (...) pod nadzorem Zastępcy Kierownika DO-W.

Bezpośrednią kontrolę merytoryczną nad realizacją zadań i czynności przez pracowników DO w sekcjach DO-W i DO-R sprawowali koordynatorzy, którym powierzono administrowanie wymienionymi w ust. 2 litera a, b etapami procesu rozpatrywania wniosków o dofinansowanie, udzielania i wypłaty dofinansowań oraz rozliczania efektów w zakresach ich obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności.

(dowody:

- Regulamin Organizacyjny – na stronie internetowej pozwanego)

Dział (...) Fizycznych i Programów Ogólnopolskich (DO) podlegał zastępcy prezesa D. W.. Od 1 września 2021 r. Kierownikiem D. został D. S.. Sekcją oceny wniosków i udzielania dofinansowania (DO-W), w której pracowała powódka kierowała Zastępcą Kierownika A. C. (1) (od stycznia 2019 r., uprzednio szeregowy pracownik D.), która zajmowała to stanowisko do marca 2022 r. Od marca Zastępcą Kierownika został P. K. (1), który uprzednio, od stycznia 2021 r. zajmował w Sekcji DO-W stanowisko Koordynatora. Sekcją realizacji umów i rozliczania efektów (DO-R) jako Zastępcą Kierownika kierował P. K. (2).

(dowody:

- przesłuchanie D. W. – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 02:46:55 do 03:12:58, k. 197v.-198 akt,
- zeznania świadka D. S. – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 00:22:42 do 01:34:04, k. 187v.-188v. akt,
- zeznania świadka P. K. (1) – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 02:27:27 do 03:09:02, k. 189v.-190v. akt,
- zeznania świadka P. K. (2) – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 01:34:05 do 01:57:17, k. 188v.-189 akt,
- zeznania świadka A. C. (1) – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 01:34:12 do 02:46:40, k. 195v.-196 akt,
- porozumienie z 30.08.2021 r. – k. 44B akt osobowych,
- zakres obowiązków – k. 45B akt osobowych,
- schemat organizacyjny - k. 55 akt)

W Sekcji DO-W pracowała około 11 pracowników (m.in. od listopada 2021 r. P. M. (1) i I. W. (1), od maja 2021 r. S. R. (1), od połowy kwietnia 2021 r. D. R. (1)). Dany wniosek zawsze weryfikowany był na dwie ręce. Jeden pracownik dokonywał wstępnej analizy, kolejny przeprowadzał weryfikację. Dalszą kontrolę wykonywał koordynator. Określony procent wniosków sprawdzał też Zastępcą Kierownika i Kierownik. Powódka mogła występować w roku osoby, która bada wniosek jako pierwsza i jako osoba, która dokonuje powtórnej weryfikacji.

(dowody:

- zeznania świadka D. S. – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 00:22:42 do 01:34:04, k. 187v.-188v. akt,
- zeznania świadka P. M. (1) – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 03:22:37 do 04:01:43, k. 190v.-191 akt,
- zeznania świadka S. R. (1) – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 04:01:43 do 04:55:15, k. 191v.-192 akt,
- zeznania świadka D. R. (1) – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 00:35:00 do 01:12:22, k. 194-195 akt,
- zeznania świadka I. W. (1) – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 01:12:22 do 01:34:11, k. 195-195v. akt)

Podczas pracy powódki pojawiało się wiele problemów.

W marcu 2018 r. powódka zgłosiła, że inni pracownicy wielokrotnie dopuszczali się zmian w systemie informatycznym (...) w zakresie wniosków i umów przez nią obsługiwanych by wykazać, że niewłaściwie wykonuje swoje obowiązki. Obwiniała także innych pracowników o zabieranie dokumentów ze spraw przez nią prowadzonych. W związku z tymi zarzutami Zastępcą Prezesa D. W. złożył wniosek o przeniesienie powódki z D. Weryfikacji Wniosków i Umów do D. Administracyjnego. W konsekwencji powódka otrzymała w dniu 23 marca 2018 r. wypowiedzenie zmieniające, którego przyczyną była utrata zaufania.

(dowody:

- notatka z 23.08.2018 r. – k. 19B akt osobowych,
- wniosek z 23.03.2018 r. – k. 20B akt osobowych,
- wypowiedzenie zmieniające – k. 21B akt osobowych)

W dniu 26 marca 2018 r. doszło do kolejnego wydarzenia z udziałem powódki. M. S. – starszy specjalista w D. (...) Umów i (...) (od 1 lutego 2021 r. została oddelegowana do pracy B.) poinformowała D. W., że została słownie zaatakowana przez powódkę. Wydarzenie to było niejako dalszym ciągiem wydarzeń w dniu 23 marca 2018 r., kiedy powódka, po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego, weszła do pokoju M. S. i J. D. (w latach 2018-2021 – koordynator, 1 lutego 2021 r. oddelegowana do pracy w B.), wskazując, że ona tej sprawy tak nie zostawi (chodziło o rzekomo ukryte przez M. S. dokumenty). Zdarzenia te wiązały się ze stawianymi w przeszłości przez powódkę zarzutami wobec M. S. i E. M. dotyczącymi rzekomego ukrycia dokumentów, które miała w swojej dyspozycji powódka.

D. W. pismem z 3 kwietnia 2018 r. zażądał od powódki wyjaśnień.

W piśmie z dnia 4 kwietnia 2018 r. powódka wskazała, że jej słowa z dnia 23 marca 2018 r. wynikały z uporczywego i wieloletniego nękania, które miało miejsce od podjęcia przez nią pracy w WF „w sposób wyrafinowany, przez co trudny do ustalenia czy jednoznacznej oceny przez osoby postronne, trudny z uwagi na specyfikę działania, manipulacje psychologiczne, dualizm zachowań, które w efekcie skutecznie doprowadziły do częstych kompromitacji, szykan na tle cech osobowych czy fizjonomii, obniżania oceny pracowniczej, wyalienowania”.

(dowody:

- zeznania świadka M. S. – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 01:57:17 do 02:27:27, k. 189-189v. akt,
- zeznania świadka J. D. – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 00:02:02 do 00:35:00, k. 193-194 akt,
- pismo z 26.03.2018 r. – k. 23B akt osobowych,
- pismo z 03.04.2018 r. – k. 24B akt osobowych,
- pismo z 04.04.2018 r. – k. 25B akt osobowych)

W e-mailu z 5 czerwca 2019 r. powódka złożyła obszernie wyjaśnienia dotyczące efektywności w zakresie weryfikacji wniosków. Uwagi powódki dotyczyła zestawienia za maj 2019 r. Oprócz wypowiedzi o charakterze merytorycznym powódka wskazała, że stan wiedzy niektórych pracowników na temat programu CP jest niezadawalający, „o czym świadczą niezbite przekazy ze strony interesantów”.

(dowody:

- e-mail z 05.06.2019 r. – k. 5 akt)

W skierowanym do A. C. (1) e-mailu z 17 czerwca 2019 r. powódka wskazała na problemy, które, w jej ocenie, towarzyszą procesowi oceny i zatwierdzenia wniosków CP. Jej zdaniem wynikały one z nieskutecznej koordynacji. W dalszej części e-maila powódka wskazała, że jej zdaniem „nad programem pracują osoby, które znają i dobrze rozumieją interpretując zapisy programu we właściwy sposób oraz osoby, którym nikt nie pomógł na wstępie informując je jak wygląda praca nad programem i te osoby nie niepokojone przez nikogo robią „swoje” w przekonaniu, że są efektywni i przyczyniają się do jakiegoś pożądanego celu. To nieporozumienie. Są pewne newralgiczne punkty w programie, które trzeba właściwie interpretować. Jednak nikt nie uczula na te aspekty - ponieważ mało kto w WF je rozumie. Często bywały rozdzźwięki między osobami w zespole nt. konkretnych zapisów programu i niestety okazywało się później, że forsowane założenia jak rozstrzygać sporne kwestie były błędne. Moim zdaniem to efekt

lenistwa i ignorancji i głupoty, że jeżeli ktoś kto dostrzeże problem zgłasza go nie jest nawet poinformowany zwrotnie o przemyśleniach na dany temat. Najczęściej kiedy taki problem pojawia się we wniosku stosowaną praktyką jest zwyczajne pomijanie go lub porada, żeby

rozstrzygać „jakoś a później się zobaczy”. Otóż nie wszyscy korzystają z takich pseudo porad tylko używają rozumu podejmując właściwe rozwiązanie. Ja jestem samodzielnym pracownikiem i pracuję w sposób odpowiedzialny, ale dostrzegam, że część osób preferuje „chałturę”. Polecam jednak zagłębienie do Instrukcji i konfrontowanie zgodności danych z wniosków z zapisami w tejże Instrukcji w sytuacjach wątpliwych”.

(dowody:

- e-mail z 09.08.2019 r. – k. 7 akt)

W dniu 28 września 2020 r. około godziny 7:00 powódka weszła do gabinetu A. C. (1) wykrzykując, że nie ma klucza od jej biura, że spodziewała się, że tak będzie, że pod jej nieobecność, ktoś będzie grzebał w jej pokoju i jej dokumentach. A. C. (1) zapewniła ją, że to nie ona szukała czegokolwiek w jej pokoju wróciła do szukania klucza. Później ustalono, że klucza na miejsce nie odwiesiła D. K., która podczas nieobecności powódki musiała dostać się do dokumentów znajdujących się w szafie w jej biurze.

(dowody:

- notatka służbowa z 28.09.2020 r. – k. 84 akt,
- zeznania świadka A. C. (1) – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 01:34:12 do 02:46:40, k. 195v.-196 akt)

W notatce z dnia 29 września 2020 r. A. C. (1) wskazała, że w tym dniu od około 7:45 przez około godzinę powódka wyrażała swoje opinie na temat programu i pracowników. Jako przełożona czuła się odpowiedzialna za wysłuchanie Pracownika, jednak ilość oskarżeń, których wysłuchiwała była zatrważająca. Pomijając oskarżenia wobec osób, które już nie pracują w WF najistotniejsze uwagi to:

- w zespole większość do tępoty umysłowe, które nawet zamiatać dobrze by nie potrafiły,
- nikt nie zna programu, regulaminu, każdy robi co uważa,
- brak wydruków mapki przy wnioskach,
- złe pisanie wezwań,
- nieodbieranie telefonów lub nieudzielanie informacji,
- celowe przepuszczanie błędnych wniosków przez J. D. i przez Kierownika.

Według relacji powódki „na wszystkie uwagi ma odpowiednie papiery, bo ona widzi, co kto robi. Dodatkowo przekazała informacje typu: ktoś ocenił wniosek pozytywnie dwa razy, a powinien negatywnie i niby dobrze, ale nie dobrze i ona o tym wie, bo to może kiedyś wypłynąć”.

Zapytana o szczegóły, jaka to sprawa lub jakiego dotyczy wniosku nie chciała udzielić odpowiedzi. Zapytana z kolei po co informacja takiego typu, która mi nic kompletnie nie daje, stwierdziła: „żebym wiedziała”. Proszona o wskazanie notorycznych błędów popełnianych przez pracowników, o których ona wie, w celu ich wyeliminowania, też nie chciała wskazać co to za błędy, ani kto je popełnia.

Została także poproszona o wypełnienie testu, który został przygotowany dla pracowników ze znajomości Programu oraz procedur. Test został uznany za niemiarodajny, pytania były „głupie” i widać, że przygotowane przez kogoś z

zewnątrz. Dopiero po zapewnieniu, że test pisali wszyscy obecni 23 września 2020 r. w pracy pracownicy zespołu oraz P. K. (3) i R. L. zgodziła się udzielić odpowiedzi na pytania.

Test był inicjatywą A. C. (1), żeby „pracownicy przekonani o swojej nieomyślności sami zdali sobie sprawę, że nie wszystko wiedzą i pamiętają i należy zaglądać do dokumentów programowych. Średnia ilość błędów popełnionych w teście przez pracowników zespołu wyniosła 5,5, powódka popełniła 4 błędy.

A. C. (1) zapytała czy nie daje jej do myślenia fakt, że wiele z konfliktów mających miejsce wśród pracowników WF dotyczy jej osoby stwierdziła, że to dlatego, że jest bezkompromisowa.

A. C. (1) odnotowała, że zbyt szczegółowo sprawdza wnioski kończy się stwierdzeniem, że nie ma czegoś takiego jak zbyt szczegółowo. Powódka jest pracownikiem bardzo szczegółowym, co niestety wpływa na jej wydajność. Zajmuje się również sprawdzaniem pracy innych, co nie należy do jej obowiązków. Do tego jest konfliktowa i bardzo łatwo obraża innych, rzucając często stwierdzenia dla których pokrycie ma tylko w trzymany przez siebie rzekomo dokumentach.

(dowody:

- notatka z 29.09.2020 r. – k. 83 akt,
- zeznania świadka A. C. (1) – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 01:34:12 do 02:46:40, k. 195v.-196 akt)

W dniu 6 października 2020 r. doszło do kolejnego incydentu. Według notatki z służbowej około godziny 9:20 powódka dopuściła się napaści słownej przez na Koordynatora D. Weryfikacji Wniosków i Umów J. D. oraz innych współpracowników. Powódka w potoku słów wykrzyczała obraźliwe sformułowania w stosunku do pracowników, a w szczególności do Zastępcy Kierownik oraz Koordynator tj.:

- tępoty umysłowe - które nie nadają się nawet do zamiatania ulicy,
- kadra wybrana do zarządzania zespołem nie nadają się na swoje stanowisko bo są osobami niekompetentnymi, nie potrafiącymi zarządzać zespołem ludzi,
- pracownicy zajmujący się Programem (...) nie są zapoznani z programem oprócz powódki,
- formułuje obraźliwe wypowiedzi w stosunku do współpracowników,
- uważa, że jako jedyna zna dobrze program i jedyna właściwie go rozumie w porównaniu do reszty,
- jest jedną osobą sumiennie pracującą,
- straszyla, że ma stworzone notatki na ludzi, które jakby pokazała Prezesowi to na pewno posypały by się głowy.

W notatce zaznaczono, że sytuacja, która miała miejsce dnia dzisiejszego nie była pierwszym atakiem ze strony powódki, tylko kolejną z rzędu. Pracownicy jak i Kadra Zarządzająca w Dziale ma już dość takich sytuacji, gdyż powodują one złe samopoczucie oraz wprowadzają niemiłą atmosferę, co ma wpływ na wyniki zespołu.

Powódka poproszona o wymienienie błędów jakie popełnia J. D. oraz pracownicy w celu ich eliminacji odmówiła odpowiedzi stwierdzając że nie będzie podawała „gotowych rozwiązań na tacy” i że leży to w kwestii zarządzających. Otrzymując propozycję przeprowadzenia szkolenia jako osoba najlepsza odmówiła stwierdzając że nie ma czasu na naukę osób niedouczonej.

(dowody:

- notatka z 06.10.2020 r. – k. 82 akt,
- zeznania świadka J. D. – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 00:02:02 do 00:35:00, k. 193-194 akt)

W dniu 15 grudnia 2020 r. powódka otrzymała polecenie od A. C. (1) sporządzenia listy pozytywnych 20 wniosków na posiedzenie Zarządu. W trakcie generowania listy oraz sprawdzania poprawności wniosków powódka zgłosiła się na piętro do Koordynatorki J. D. w sprawie uwag wobec osób weryfikujących sprawę, które mają być przekazane na Zarząd. Podczas rozmowy na temat wniosków powódka zaczęła podnosić głos i podważać kompetencje Zastępcy Kierownik i pozostałych członków zespołu (...).

W notatce z dnia 15 grudnia 2020 r. (podpisana przez 5 osób) wskazano, że słowa powódki kolejny raz uraziły oraz sprawiły przykrość osobom weryfikującym wnioski. Z rozmowy wynikało że tylko ona jest osobą kompetentną oraz najbardziej wykwalifikowaną do Programu C. (...). Kolejny raz przy sporządzaniu listy na Zarząd powódka weryfikuje wnioski po pracownikach podważając ich pracę oraz wykonując ponownie telefony (pomimo notatek w karcie sprawdzającej) do Beneficjentów, sprawdzając czy osoba zajmująca się sprawą na pewno wykonała swoje obowiązki.

(dowody:

- notatka z 15.12.2020 r. – k. 81 akt,
- zeznania świadka J. D. – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 00:02:02 do 00:35:00, k. 193-194 akt)

W dniu 21 grudnia 2020 r. D. W. zobowiązał powódkę do wyjaśnienia zachowań, które miały miejsce w dniu 15 grudnia 2020 r., tj.:

1) „Czy kiedykolwiek lub w trakcie zdarzenia w dniu 15 grudnia 2020 r. powódka kwestionowała kwalifikacje Zastępcy Kierownika DWU oraz innych pracowników Sekcji ds. rozpatrywania wniosków o dofinansowanie w ramach (...)? Jeśli podczas zdarzenia doszło do kwestionowania kwalifikacji pracowników Sekcji powódka miała opisać okoliczności zdarzenia oraz zakresu i treści tej krytyki.

2) Czy były przypadki nawiązywania przez Panią kontaktu z wnioskodawcami lub beneficjentami w celu potwierdzenia czynności wykonywanych przez innych pracowników Sekcji? Jeśli tak to należy wyjaśnić ich powody.

3) Jaka jest w Pani ocenie przyczyna osiągania przez Panią najniższych w porównaniu z innymi pracownikami Sekcji rezultatów pracy w postaci liczby rozpatrywanych wniosków o dofinansowanie?”

W piśmie z dnia 21 grudnia 2020 r. powódka wyjaśniła, że do rozmowy z Zastępcą Kierownika doszło na tle sytuacji związanej z weryfikacją wniosków. Powódka spostrzegła bardzo dużą ilość błędów popełnianych przez osoby weryfikujące. Do każdego z wniosków nakleiła kartkę samoprzylepną z uwagami. Część wniosków 6szt/20 oddała, ponieważ w ogóle nie były poprawne. Zaznaczyła, że bardzo ubolewa na tym, że gremialnie osoby weryfikujące, mimo prośb i wypowiedzi, nie działają sprawniej, ciągle popełniając te same uchybienia co wg. powódki jest ignorancją i brakiem poszanowania obowiązków służbowych.

Zaznaczyła, że nigdy nie kwestionowała osoby przełożonej. To ona usłyszała, iż powódka podważa osobę przełożoną mając zwyczajne zapytania dot. wątpliwości wobec sprzeczności zapisów programu CP a trybem postępowania (chodzi o wnioski składane na niewłaściwych formularzach).

Często to powódka spotykała się z niezasłużoną krytyką osoby przełożonej. Bywało, że nawet w obecności wnioskodawcy, podczas gdy to powódka i wnioskodawca mieli rację, ponieważ posługiwali się literalnie zapisami programu, których osoba przełożona nie знаła. Zespół osób nadzorujących program CP często wypacza prawidłowość zasad w postępowaniu co skutkuje nieporozumieniami. Tym nie mniej zespół osób nadzorujących program CP jest przeświadczony o swej nieomyślności i autorytaryzmie. Celem zachowania właściwej wewnętrznej opinii nt. funkcjonowania programu CP kreuje się pozytywny wizerunek i stąd pewnie zaufanie Zarządu WF do sprawowanych czynności.

Powódka przyznała, że dobry wizerunek jest potrzebny a wręcz niezbędny ale powinno się na niego zapracować a nie moderować samozadowolenie, podczas gdy czynnik ludzki jest jednak niezadawalający, co wynika z kiepskiego przygotowania merytorycznego. Zaledwie kilka osób sprawuje swoje obowiązki należycie i współpraca z nimi układa się bardzo dobrze.

Powódka zaznaczyła, że nigdy nie było jej celem zwracanie uwagi komukolwiek po to by obniżyć jego autorytet. Kieruje się zasadą porządku i pracy zgodnej z zasadami, respektuje wszystkie wytyczne a wskazywanie popełnionych błędów uważa za obowiązek za co spotyka się z krytyką i innymi instrumentami wpływającymi na ocenę jej pracy.

W zakresie efektywności powódka podała, iż porównywanie pracowników między sobą jest w zasadzie niemiarodajne, ponieważ liczba zweryfikowanych wniosków i jakość to dwie różne składowe. Ci, którzy dopuszczają wnioski CP do zatwierdzeń przez Zarząd jako poprawne a mające wady unikają dalszych czynności rozciągniętych w czasie szczytując się ilością wykonanych spraw.

Powódka zaznaczyła, że najbardziej zdumiewającym jest, iż wnioski po sprawdzeniu przez osoby nadzorujące nadal mają uchybienia, których te osoby nie dostrzegają bo nie pracując rzetelnie lub brakuje im pełnej wiedzy w zakresie tegoż programu.

W końcowej części pisma powódka wskazała:

„Panie Prezesie proszę wybaczyć moją bezpośredniość i nie mieć mi niczego za złe ale zawsze uważałam, iż lepszym jest mówienie w naszym pracowniczym gronie o naszych słabych stronach, pomyłkach po to by nie popełniać po raz kolejny tych samych błędów a prezentować dobry poziom i zadowolenie z tego niż notoryczne porażki przekuwać w sukces piarowski zwłaszcza przez tych, którzy bywa że mają zaszczytne funkcje ale chyba jednak nieprzystające do ich zaangażowania i poziomu intelektualnego. Moim marzeniem jako zwykłego i odpowiedzialnego pracownika byłby inny dobór kadry sprawującej nadzór nad programem CP, która realizowałaby postawione jej zadania bez uwag z poszanowaniem patentów i pracowników w szeroko rozumianym wymiarze”.

(dowody:

- pisma z 21.12.2020 r. – k. 10-12 akt,
- przesłuchanie D. W. – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 02:46:55 do 03:12:58, k. 197v.-198 akt)

W dniu 19 lipca 2021 r. powódka na służbową skrzynkę pocztową otrzymała e-maila, z którego wynikało, że przegląda strony pornograficzne, co zostało nagrane. W e-mailu grożono, że nagranie to zostanie upublicznione, chyba że powódka zapłaci określoną kwotę w formie bitcoinów. Inni pracownicy pozwanego również otrzymali tego rodzaju e-maila. Powódka była przekonana, że była to celowa prowokacja wobec jej osoby ze strony nieustalonych pracowników Działu. W swobodnych rozmowach sugerowała jednak, że e-maila wysłała do niej S. R. (1).

(dowody:

- e-mail z 19.07.2021 r. – k. 13-13v. akt,
- zeznania świadka S. R. (1) – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 04:01:43 do 04:54:31, k. 191-192 akt,
- zeznania świadka A. C. (1) – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 01:34:12 do 02:46:40, k. 195v.-196 akt)

W dniu 11 sierpnia 2021 r. powódka prosiła A. C. (1) o rozmowę. Podczas rozmowy poinformowała, że „zachowanie części pracowników nie przystoi urzędnikom”. Panie siedzące pod oknem przy czteroosobowym stole, tj. Pani P. P. (1) i Pani D. R. (1) podśmiewają się z niej, obgadują i wyzywają. W ocenie powódki, ich praca nie jest rzetelna, a wiedza niekompletna. Zarzucała, że ciągle o coś pytają, czasem o rzeczy oczywiste. Przytoczyła określenie, które według niej miały dotyczyć jej osoby. Stwierdziła, że nie pozwoli, aby wyzywać ją od wariatek, ale najbardziej zabolą ją

określenie (...). Stwierdziła, że zażąda dowodów, na podstawie których tak została nazwana (łącznie z oskarżeniem o zniesławienie). Stwierdziła, że takie sformułowania wobec jej osoby użyła D. R. (1). Zaznaczyła, że sprawy tak nie zostawi i zgłosi takie zachowanie Prezesowi.

Rozmowa podczas której zostało użyte słowo „(...)” miało charakter swobodny. Rozmową prowadziło kilka osób, w tym P. P. (1), S. R. (1) i D. R. (1). D. R. (1) opowiadała o wieczorze panieńskim, w którym brała udział. Wieczór odbył się w G.. Podczas wieczoru D. R. (1) zamówiła drinka „(...)”. Opowieść koncentrowała się na tym drinku, gdyż kosztował on 70 zł. Słowo „(...)” w żadnym razie nie odnosiło się do powódki.

A. C. (1) przeprowadziła w związku z tym z pracownikami indywidualne rozmowy. P. K. (3) (rozmowa 11 sierpnia 2021 r.) - zapytany czy młodsze koleżanki śmieją się lub obrażają powódkę - stwierdził, że nie słyszał tego, natomiast ona często zwraca im uwagę na zachowanie czy brak wiedzy.

P. P. (1) (rozmowa 12 sierpnia 2021 r.) potwierdziła, że wraz z koleżankami siedzącymi przy czterosobowym stole dużo rozmawiają, często żartują i się śmieją. Zaprzeczyła, że aby rozmowy dotyczyły powódki. Powódka w tym tygodniu zaczęła zwracać na zbyt głośne zachowanie. P. P. (1) przytoczyła zdarzenie, podczas którego R. L. stwierdził, że „wszystkie dziewczyny są cicho, na co Pani P. przyznała, że wszyscy cicho pracują, ale trafiła się jedna wariatka. Pomyślała o sobie, że taka z niej wariatka, że bez gadania nie może wytrzymać. Odniosła wrażenie, że pracownicy, którzy to słyszeli zrozumieli, że mówi o sobie”. Zapytana o określenie „(...)” stwierdziła, że kojarzy tylko opowiadanie D. R. (1), która była na wieczorze panieńskim w klubie w G. i opowiadała o tym zdarzeniu, ale nie pamięta szczegółów. Zaznaczyła, że każda prośba powódki o zamknięcie okna czy wyłączenie klimatyzacji jest spełniana, pomimo przeciwnych odczuć pozostałych pracowników.

D. R. (1) (rozmowa 12 sierpnia 2021 r.) - również potwierdziła, że pracownice rozmawiają i żartują podczas pracy. Zaprzeczyła, aby żarty czy docinki dotyczyły powódki. Zapytana o wieczór panieński, stwierdziła, że opowiadała, iż w lokalu zamówiła drink o nazwie „(...)”, który kosztował niestety 70 zł, na potwierdzenie czego przedłożyła paragon. Stwierdziła, że powódka często zwraca im uwagę, że nie znają Programu. W dniu 11 sierpnia 2021 r. D. R. (1) na koniec dnia pracy, gdy została ona powódka, podeszła do niej i zapytała czy jest na nią obrażona, czy jej czymś niechcący nie uraziła, bo odnosi wrażenie, że powódka się gniewa. Powódka stwierdziła, że nie będzie z nią rozmawiać.

S. R. (1) (rozmowa 12 sierpnia 2021 r.), która siedziała przy czterosobowym stole, najbliższej powódki także potwierdziła, że dużo rozmawiają i żartują. Zadają dużo pytań, ale ona woli pytać, czasem nawet, żeby się upewnić. Zwróciła uwagę, iż powódka uwagę zwraca tylko pracownikom siedzącym przy dużym stole, natomiast nie zwraca uwagi pracownikom siedzącym obok, którym też zdarza się rozmawiać głośno. Stwierdziła, że męczące jest zamykanie okien i wyłączanie klimatyzacji, bo powietrze staje się ciężkie przy sporej liczbie pracowników na Sali. Każda jednak prośba powódki jest w tej kwestii spełniana. Uwagi powódki zaczęły się w tym tygodniu, wcześniej nie było problemu z głośnym zachowaniem przy stole. Wcześniej powódce razem w pozostałymi pracownikami zdarzało się żartować i śmiać.

(dowody:

- notatka z 12.08.2021 r. – k. 76 akt,
- zeznania świadka S. R. (1) – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 04:01:43 do 04:54:31, k. 191-192 akt,
- zeznania świadka D. R. (1) – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 00:35:00 do 01:12:22, k. 194-195 akt,
- zeznania świadka A. C. (1) – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 01:34:12 do 02:46:40, k. 195v.-196 akt)

W dniu 13 sierpnia 2021 r. D. W. polecił powódce, aby od dnia 16 sierpnia 2021 r. podjęła na okres 3 tygodni pracę w Oddziale Administracyjnym. Powódka uznała, że polecenie nie ma charakteru wiążącego, więc odmówiła podjęcia

pracy w nowym miejscu. Stwierdziła, że jest to kara za zachowanie innych pracowników. D. W. uznał, że nie będzie kontynuował tego tematu. W późniejszym okresie sytuacja się jednak uspokoiła.

(dowody:

- przesłuchanie D. W. – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 02:46:55 do 03:12:58, k. 197v.-198 akt,
- notatka z 13.08.2021 r. – k. 75 akt,
- e-mail z 16.08.2021 r. – k. 14 akt)

Na mocy porozumienia stron z dnia 30 sierpnia 2021 r. powódce zostało powierzone stanowisko Specjalisty w D. (...) (...). Do zadań powódki, tak jak dotychczas, należało przede wszystkim przeprowadzenie weryfikacji oraz ocen formalnych i merytorycznych wniosków o dofinansowanie w procedurze ich rozpatrywania, w ramach ogólnopolskich programów dofinansowania.

(dowody:

- porozumienie z 30.08.2021 r. – k. 44B akt osobowych,
- zakres obowiązków – k. 45B akt osobowych)

W dniu 15 kwietnia 2022 r. powódka przyszła do pracy wyraźnie zdenerwowana. Zauważyli to pozostali pracownicy, którzy starali się mimo to zachować spokój. Apelowal o to też D. S.. Zaznaczył, że nie chce żadnych awantur. Powódka nadal była jednak poddenerwowana. Rzuciła segregatorami i coś mówiła do siebie. Pozostali pracownicy obserwowali zachowanie powódki i starali się zachowywać spokój. Na Sali panowała cisza.

Następnie powódka weszła do gabinetu D. S. i poprosiła o rozmowę. Wskazała, że S. R. (1) wykorzystuje stanowisko jej męża – funkcjonariusza Policji w ten sposób, że inwigilują jej prywatną i służbową pocztę. Dodatkowo ogląda stan jej prywatnego konta bankowego i naśmiewa się z niej. Zarzucała też S. R. (1), że w nieprzyjemny sposób się śmieje. Wyraziła opinię, że należałoby ją zwolnić. Reszta personelu słucha jej. Personel ten też nie prezentuje żadnej wartości i też należałoby go zwolnić.

Wypowiedź powódki trwała około 40 minut. D. S. odpowiedział, że wszyscy pracownicy są potrzebni.

(dowody:

- notatka z 15.04.2022 r. – k. 70 akt,
- zeznania świadka D. S. – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 00:22:42 do 01:34:04, k. 187v.-188v. akt,
- zeznania świadka P. M. (1) – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 03:22:37 do 04:01:43, k. 190v.-191 akt,
- zeznania świadka S. R. (1) – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 04:01:43 do 04:54:31, k. 191-192 akt,
- zeznania świadka D. R. (1) – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 00:35:00 do 01:12:22, k. 194-195 akt,
- zeznania świadka I. W. (1) – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 01:12:22 do 01:34:11, k. 195-195v. akt)

W tym samym dniu, tj. 15 kwietnia 2022 r. D. S. przeprowadził osobne rozmowy z S. R. (1), I. W. (2) i A. M.. Każdą z nich zapytał, czy zarzuty stawiane przez powódkę są prawdziwe. Każda z pracownic stanowczo temu zaprzeczyła.

Wymienione pracownice sporządziły też notatki służbowe, w których przedstawiły przebieg wydarzeń w dniu 15 kwietnia 2022 r. oraz swoje relacje z powódką.

S. R. (1) wskazała, że negatywny stosunek powódki do jej osoby uwidocznił się już w 2021 r. Trudno jej jednak walczyć z wymyślanymi zarzutami i ciężko jej odpierać insynuacje, które nie mają żadnego oparcia w rzeczywistości.

D. R. (1) podała, że praca z powódką jest bardzo trudna. Pracownicy mają przyjazne stosunki. Niestety powódka psuje atmosferę przypisując pracownikom słowa, które nie są do niej skierowane. D. R. (1) miała konfrontację z powódką pod koniec sierpnia 2021 r. Powódka postawiła poważane oskarżenia, których D. R. (1) się wyparła, co potwierdzili inni pracownicy. Od tej pory czuje się zastraszona, nie zostaje z powódką sam na sam. Samo przyjscie i przebywanie w pracy wywoływało u niej lęk, płacz i panikę. Powódka nie jest przystosowana do pracy w zespole. W momencie braku opanowania może być nawet niebezpieczna.

A. M. w swojej notatce podała, że od jakiegoś czasu powódka nie radzi sobie w pracy w zespole.

W dniu 6 maja 2022 r. notatkę sporządził także P. M. (1). Wskazał w niej, że zachowanie powódki, zwłaszcza wobec kobiet jest specyficzne i wprowadzające niepokój. Rozbija ona grupę i niszczy dobrą atmosferę. Zaapelował, aby podjęte zostały działania zaradcze.

(dowody:

- zeznania świadka D. S. – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 00:22:42 do 01:34:04, k. 187v.-188v. akt,
- notatka z 15.04.2022 r. – k. 69 akt,
- notatka służbowa S. R. (1) – k. 71 akt,
- notatki służbowe z 6.05.2022 r. – k. 72-74 akt,
- zeznania świadka P. M. (1) – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 03:22:37 do 04:01:43, k. 190v.-191 akt,
- zeznania świadka S. R. (1) – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 04:01:43 do 04:54:31, k. 191-192 akt)

W dniu 5 maja 2022 r. powódka ponownie weszła do gabinetu D. S. i zapytała się go, czy podjął jakieś działania zaradcze i czy w stosunku do S. R. (1) zostanie wszczęte jakieś śledztwo. Wyraziła swój negatywny osąd o osobach zatrudnionych w sekcji DO-W, że nie powinni tu pracować, że się nie nadają i że wszyscy kwalifikują się do zwolnienia z pracy, że są złośliwi, że uparli się, aby ją inwigilować.

D. S. omówił stawiane zarzuty z radcą prawną L. B. oraz skontaktował się z informatykiem. Od niego uzyskał informację, że nie jest możliwe, aby ktoś mógł przeglądać pocztę służbową powódki, chyba że fizycznie podpiąłby się do jej komputera.

(dowody:

- notatka służbowa – 68 akt,
- zeznania świadka D. S. – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 00:22:42 do 01:34:04, k. 187v.-188v. akt,
- przesłuchanie D. W. – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 02:46:55 do 03:12:58, k. 197v.-198 akt)

W e-maili z 12 maja 2022 r. (z godziny 9:15) D. S. zobowiązał powódkę do udzielenia wyjaśnień odnośnie stawianych przez nią zarzutów. Wiadomość miała następującą treść:

„Pani A., w związku z parokrotnym zgłaszaniem przez Panią oburzenia dotyczącego złej współpracy z pracownikami sekcji DO-W, w szczególności z Panią S. R. (1), proszę do końca dnia dzisiejszego, tj. 12 maja 2022 r. odpisać mi, w jaki sposób widzi Pani możliwość rozwiązania i zażegnania całej sytuacji. Oczywiście na zaistniałą okoliczność kierownik

P. K. (1) na wskazanych przez Panią pracowników poprosił o wyrażenie pisemnego wyjaśnienia poruszanych przez Ciebie aspektów szkalowania Twojej osoby. Podczas naszej poprzedniej rozmowy zaproponowałem Pani możliwość wykonywania przez Panią pracy w naszej siedzibie na ul. (...). Wydaje mi się, że dla Pani będzie to bardzo dobre rozwiązanie, ponieważ w ciszy i spokoju będzie Pani mogła wykonywać swoje obowiązki służbowe...”.

(dowody:

- e-mail z 12.05.2022 r. z 9:15 – k. 56v.-57 akt)

W odpowiedzi powódka o godzinie 10:31 powódka przesłała do D. S. e-maila o następującej treści:

„Panie Kierowniku,

W odpowiedzi na Pańską Informację dot. kwestii zgłaszanych przeze mnie przypadków niewłaściwych zachowań niektórych z osób współzatrudnionych wobec mnie identyfikowanych przeze mnie jako długotrwały i uporczywy mobbing, nękanie mających na celu ośmieszenie, deprecjonowanie, obniżenie mojej samooceny, kształtowanie negatywnej opinii i wizerunku wśród pracowników i pracodawcy uważam taki stan rzeczy za niedopuszczalny i godzący bezpośrednio w moje dobra osobiste. Nadmieniam, iż to nie ja jestem agresorem, ponieważ taka postawa jest sprzeczna z moimi wartościami i przekonaniem, którymi się kieruję, jak również kulturą osobistą. Natomiast takie emocjonalne negatywne notoryczne zachowania, które mają miejsce od lat i są domeną i standardem także i innych również (przypadki konkretnych jednostkowych osób) doprowadzają do patologicznych sytuacji, złej atmosfery i są sprzeczne z prawem oraz etyką.

Ubolewam, że moje słowa i obrazowanie ww. mających permanentnie naruszeń porządku publicznego w miejscu pracy nie mogą być udokumentowane poza moimi zeznaniami zgodnymi z prawdą.

W moim odczuciu i przeświadczeniu nasilanie się tego rodzaju sytuacji ma za cel wykluczenie mnie z grona współpracowników, a też w efekcie pozbawienie pracy jako osoby non grata co zostało dawno zdefiniowane i nie podlega większym zmianom.

Ewidentnymi są przejawy podżegania, zmowy wzajemnego przekazywania nowozatrudnionym negatywnej opinii mającej powszechną dezaprobatę dyskredytację. Jako osoba niekonfliktowa ze zdecydowanie pacyfistycznym nastawieniem nie zgadzam się i nie utożsamiam się od zawsze z akceptacją takich zachowań, w tym również w stosunku do obsługiwanych klientów, których dobre imię jest także szargane zakulisowo.

W mojej ocenie winny następować zdecydowane i radykalne działania ze strony pracodawcy, ponieważ w przeciwnym razie w poczuciu bezkarności dochodzi do eskalacji. Nikt nie życzyłby sobie naruszenia prawa do poszanowania własnej opinii ce jest bezdyskusyjne.

Żadne apele o ład i skład nie mają racji bytu. Według mnie winni po prostu nie spełniają minimum kryteriów moralnych, którymi winien legitymować się pracownik w każdej pracy. W mojej ocenie to dyskwalifikuje jednoznacznie i winno stanowić podstawę do jakichś formalnych decyzji.

Jeżeli zaś chodzi o moje zdanie dotyczące zmiany mojej lokalizacji ad. stanowisko pracy zdecydowanie nie podzielam tej propozycji, ponieważ dokładnie działania jak wyżej miały doprowadzić do wyrugowania z dotychczasowego stanowiska. Stąd też wnoszę do Kierownictwa firmy o skuteczne egzekwowanie właściwych postaw i narzucenie rygoru, właściwej jakości w relacjach międzyludzkich zapewniających godność nie wspominając o sferze prywatnej, która jest inwigilowana przez konkretne osoby i ujawniana publicznie co stwierdzam na podstawie kierowanych wprost do mnie informacji. Bardzo proszę również o podjęcie stosownych działań wobec sytuacji już zaistniałych w myśl zasady, że winnych przewinieniom trzeba rozliczać po to by oczyszczać szeregi. Z mojej strony żadne negatywne

przekazy wobec kogokolwiek nigdy nie miały i nie mają miejsca co bywa mylone lub z rozmysłem świadomie błędnie interpretowane z reakcją na pasmo ataków, których doświadczam.

Ps.

Proponuję zainwestowanie w elektroniczny dozór i monitoring połączony z codzienną analizą Kierownictwa (pożądane dobre praktyki więzienne mogące mieć zastosowanie) wobec osób szczególnie wyróżniających się negatywną postawą wówczas może formalnie nastąpić zmiana na lepsze lub przynajmniej pozornie, pozornie tzn. wyróżniający się szczególnie negatywnie będą nadal aktywni co jest najbardziej prawdopodobne tyle, że w przemyślny znany sobie sposób co nie znaczy, że trudno to identyfikować będąc świadomym wagi przekazów słownych i innych.

(dowody:

- e-mail z 12.05.2022 r. z 10:31 – k. 56-56v. akt)

W dniu 12 maja 2022 r. D. S. przesłał zastępcy prezesa D. W. korespondencję e-mailową z powódką z godziny 10:31. Zaznaczył, że podejmował działania łagodzące sytuację. Próbował ją załatwić ugodowo, lecz do powódki nie trafiły żadne argumenty. W związku z tym zwrócił się o udzielenie pomocy co do dalszych działań wobec powódki.

(dowody:

- e-mail z 12.05.2022 r. z 12:29 – k. 56 akt,
- zeznania świadka D. S. – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 00:22:42 do 01:34:04, k. 187v.-188v. akt)

W e-mailu z dnia 13 maja 2022 r. D. W. zobowiązał powódkę do rozpoczęcia pracy w dniu 16 maja 2022 r. w budynku przy ul. (...) w T. oraz do złożenia szczegółowych wyjaśnień w terminie do 20 maja 2022 r., na podstawie których powódka stawia zarzut mobbingu wraz ze wskazaniem konkretnych pracowników i okoliczności potwierdzających szykanowanie powódki w sposób długotrwały, noszący znamiona mobbingu. Zaznaczono, że zgłoszony przez powódkę zarzut obliuguje do podjęcia wszelkich działań przeciwdziałających mobbingowi.

(dowody:

- e-mail z 13.05.2022 r. – k. 58 akt,
- przesłuchanie D. W. – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 02:46:55 do 03:12:58, k. 197v.-198 akt)

Powódka od dnia 17 maja 2022 r. (16 maja – urlop wypoczynkowy) podjęła pracę w budynku przy ul. (...).

(dowody:

- e-mail z 13.05.2022 r. – k. 17-17v. akt)

Na e-mail z 13 maja 2022 r. powódka udzieliła odpowiedzi w e-mailu z dnia 18 maja 2022 r.

Powódka na wstępie wskazała, że jej zgłoszenie ma formę „zeznania sygnalizacyjnego” i dlatego nie ma możliwości fizycznego udowodnienia zjawiska mobbingu. Zaznaczyła, że zdaje sobie sprawę z tego, że uniemożliwi to zastosowanie pożądanych i adekwatnych kar dyscyplinarnych.

Powódka zaproponowała, aby prezesi wezwali wskazane osoby w celu złożenia wyjaśnień. Podała także, że „długoletnia obserwacja tej nedorzecznej patologii utwierdziła mnie w jednym. Kultura, wiedza, elokwencja, moja postawa, komunikacja z ludźmi, wobec których jestem zaangażowana służbowo nijak się mają do kompleksowo miernego poziomu agresorów. Dzieli nas przepaść, której tacy ludzie nigdy nie nadrobią, ponieważ musieli by przejść ponowny proces edukacyjny i przystosowawczo-adaptacyjny do życia w społeczeństwie rozumianym jako ogół ludzki a nie grupka wynaturzeńców czy wywrotowców na kształt subkultury o cechach powszechnie odrzucanych społecznie. Jest

to swoisty wierzchołek góry lodowej. Najbardziej jednak ubolewam, że powyższe stało się wyznacznikiem przydatności pracowniczej. Nie przygotowanie merytoryczne, nie sposób wykonywania obowiązków, nie zaangażowanie, nie lojalność, nie odpowiedzialność za słowa i czyny a tym samym odpowiedzialność za siebie i innych ale knowania, pomówienia, jątzenie, napuszczanie, szczucie, zaszczucie, pustogłowie, radość z niemającej kresu głupoty, brak emocjonalnej dorosłości mają posłuch i siłę przebicia ponieważ te cechy są dominującymi nad cechami recesywnymi, tj. skromnością, wyważeniem, stonowaniem, opanowaniem i godną reprezentacją samego siebie”.

Dalej powódka odniosła się do niewłaściwych, jej zdaniem, relacji między pracownikami i przełożonymi. Wskazała:

„Bezpośredni przełożeni kimkolwiek by nie byli i w jakiegokolwiek przestrzeni by nie funkcjonowali w zdecydowanej większości przyjmują postawę asekuracyjną a niektórzy wręcz są zintegrowani i sami prezentują podobnie negatywną postawę, dopuszczając się szykan słownych czy obraźliwych gestów (jak choćby A. C. czy swego czasu M. C.), inspirując i zachęcając nawet wprost do wewnętrznych konfliktów lub opowiadając się otwarcie po stronie osób agresywnych. Wynika to z faktu niewłaściwych, moim zdaniem, relacji jakie panują pomiędzy niektórymi bezpośrednimi zwierzchnikami a pracownikami. Spoufalenie a de facto brak autorytetu szybko prowadzi do niezdrowych stosunków a w konsekwencji do braku reakcji na alarmujące kwestie i przyzwolenie na te kwestie. Np. pseudoszkolenia, które przechodzili niektórzy nowozatrudnieni w siedzibie WF na ul. (...) jasno pokazywały, że czas na szkolenia był doskonałą okazją do złowrogiego ukierunkowania osób szkolonych S. R., P. P., D. R. przez osobę szkolącą (A. C.), co nawet zostało w sposób odpowiedni wyartykułowane tu cytując z A. C.: „nie zawiodę was” co oznaczało w jej pojęciu usunięcie mnie z miejsca pracy na ul. (...), a generalnie z pracy przy Programie Priorytetowym C. (...), w którym ja funkcjonuję bez zakłóceń”.

Powódka podniosła też kwestię tajemnicy korespondencji. W tym zakresie stwierdziła:

„Zgłaszam ponadto fakt ingerencji przez S. R. a także wiedzę P. K. nt. treści moich prywatnych korespondencji telefonicznych sms i e-mail co stwierdzam na podstawie własnej identyfikacji tych treści, którymi ww. operowali. Ta identyfikacja przeze mnie trwała od lipca 2021 r. do 13.05.2022 r. Niewątpliwie jest to przestępstwo. Przerażającym jest możliwość faktu dokonywania inwigilacji kogokolwiek i obnoszenia się z tym faktem powołując się przy tym na wpływy co zostało obrazowo niejednokrotnie skonstatowane przez S. R. „szukaj wiatru w polu” czy „mając za krótkie rączki i za małą wajchę” nic nie zrobisz..... Poza tym S. R. i inne ww. osoby posiadały wiedzę nt. treści maila z lipca ub. roku, który dotarł na moją służbową skrzynkę o charakterze szantażu na tle obyczajowym. To absurd, którego oczywistym zadaniem było nagłośnienie, szarganie mojej opinii, wywołanie afery tudzież skandalu. Moja własna reakcja oczywiście była szokująca wobec przeczytanej treści ale słusznym uważam było zignorować przekaz odwrotnie do oczekiwań nadawcy. Wobec mojego całkowitego milczenia na ten temat odpowiednio w czasie zaczęły pojawiać się komentarze w tej sprawie S. R. i innych wtajemniczonych na tyle jaskrawe, że nie mam złudzeń, kto mógł być nadawcą lub inspiratorem albo posiadał wiedzę o tym kto bezpośrednio przesłał tę treść e-mailowo.

Obszerne fragmenty e-maili z dnia 18 maja 2022 r. powódka odniosła także do I. W. (3) i P. M. (1). Zarzuciła im nieprzydatność do pracy, poświęcania czasu pracy na inne sprawy niż obowiązki służbowe, brak wiedzy („Ich dotychczasowy pobyt w WF dowiódł jedynie: ignorancji znajomości materii, na której pracują. Jedyna szczątkowa wiedza nt. (...) pochodzi od innych pracowników wiedzących trochę więcej”), brak zaangażowania („Brak oznak chęci pochylenia się nad treścią programu jw. uwidacznia się dosłownie stekiem banialuk, które można usłyszeć w trakcie rozmów tel. lub w trakcie tzw. burzy „mózgów” którą ja nazwałabym odpowiednio burzą bezmózgów”), brak empatycznego podejścia do klientów („Uwaga: przewodni koronny motyw P. M. bez którego nie obejdzie się jego żadna służbowa rozmowa to: „nie ja ustalałam zasady tej gry...”. I tak oto (...) stał się w pojęciu tego pana grą.... Jaką ? Może gra w zielone ? albo w ruletkę? Żenada”), lenistwo („Straszne lenistwo to też dewiza tych państwa. Wyjścia na papierosy non stop przy czym samo wyjście poprzedza dłuższa chwila nawoływania /uzgadniania wyjścia z innymi palaczami a i osobami niepalącymi bo na zewnątrz jest azyl w postaci wolności no i ławki gdzie można przysiąść i ponakręcać się a atmosferze istic heppeningowej, co słyhać wewnątrz nawet przy zamkniętych oknach. Oczywiście stadny wymarsz i marszruta powrotna w piknikowych nastrojach okraszona najczęściej epitetami, przytykami, niewybrednymi komentarzami bo siedzieć i pracować rzetelnie to nie do pojęcia przez nich państwa. Nie

wiem czy ostatnio wszystkie wyjścia i wejścia w związku z nikotynowym nałogiem tych ludzi są ewidencjonowane. O ile na początku słychać było dźwięk kart magnetycznych rejestrujących czas wyjść i wyjść o tyle ostatnimi czasy nie. Być może obowiązują inne zasady w tym względzie co było by dziwne....”), wydłużenia posiłków („Kolejna rzecz to celebrowanie posiłków tych dwojga państwa. Czas i rozmowy temu towarzyszące i ilość przerwienne na te uczt-przekąski wprawiłyby w osłupienie albo w podziw największego urzędowego obiboka. Standardowo około 45 minut x 4 a nawet 5 degustacji. To jest cały obrzęd począwszy od powszechnej informacji nt. kulinarnego składu dań po ich przyrządzenie po czym następuje spożywanie przy biurkach albo w pomieszczeniu wydzielonym na ten cel bezwzględnie absorbujące uwagę innych na styl telewizyjnych programów kulinarnych R. M. gdzie nie tylko chodzi o potrzebę spożycia takiego czy innego posiłku ale o całą otoczkę jaką są niekończące się rozmowy niczym miłe spędzanie wolnego czasu podczas pobytu w restauracji”), czy zajmowanie niewłaściwej pozycji na fotelu przez I. W. (4) („Na uwagę zasługuje też wygodna poza tej pani jaką zajmuje w fotelu (niczym leżenie na leżaku plażowym). Nie wiem kiedy ta pani znajduje czas na pracę. Ja widziałam tylko epizody pracy w jej przypadku”).

Ostatni zarzut dotyczył kumoterstwa. Powódka wskazała: „Ostatnią z kwestii do których odniosę swoją opinię jest zdumienie nad korelacją prymatu gloryfikacji przynajmniej jednej z osób sprawującej swoje czynności służbowe w wymiarze ciut poważniejszym niż standardowe wobec jej faktycznego poziomu wiedzy”.

(dowody:

- e-mail z 18.05.2022 r. – k. 59-60 akt)

W ramach czynności wyjaśniających D. W. e-mailem z dnia 25 maja 2022 r. zwrócił się także do Zastępców Kierowników P. K. (1) i P. K. (2) i Kierownika D. S. o podanie, czy powódka wyróżnia się wśród pracowników umiejętnościami w zakresie:

- 1) kreatywnej organizacji pracy poprawiającej efektywność lub jakość pracy,
- 2) profesjonalnej i życzliwej (empatycznej) obsługi interesariuszy,
- 3) szczególnej wiedzy na temat realizowanych programów, pozwalającej jej np. na powierzenie jej np. funkcji administratora lub koordynatora konkretnego programu.

Zastępca prezesa zażądał także informacji:

- czy powódka zgłaszała przypadki naruszenia prywatnej korespondencji przez P. K. (3) lub S. R. (1), prowadzonej na służbowym komputerze, i czy były podejmowane działania prowadzące do wyjaśnienia prawdziwości stawianych w tym zakresie zarzutów,
- czy znane są przypadki naruszenia porządku publicznego w miejscu pracy przez pracowników DO, o czym mowa w e-mailu powódki z 12 maja 2022 r.,
- na temat szantażu obyczajowego, do którego miało dojść wobec powódki w lipcu 2021 r.

(dowody:

- e-mail z 25.05.2022 r. – k. 62-63 akt)

W e-mailu z 26 maja 2022 r. P. K. (1) wskazał, że powódka nie wyróżnia się na tle innych pracowników pod względem kreatywnej organizacji pracy oraz nie dysponuje wyróżniającą się wiedzą na temat programów realizowanych przez DO. Cechą szczególną powódki jest skrupulatność i dokładność, które nie przekładają się ilości zweryfikowanych wniosków o dofinansowanie. Skoro nie wpłynęły żadne skargi na powódkę, to przyjęc należało, iż powódka wykonuje swoje obowiązki prawidłowo, ale nie wyróżniający się na tle innych pracowników DO.

P. K. (1) wskazał także, że nie dotarły do niego żadne informacje na temat naruszenia prywatnej korespondencji powódki przez P. K. (3) i S. R. (1). Nie są mu też znane oraz nie był świadkiem przypadków naruszenia porządku publicznego w miejscu pracy przez któregokolwiek z pracowników DO.

P. K. (1) wyraził też zaskoczenie oskarżenia powódki wobec pracowników DO. Powódka nie przedstawia w tym zakresie dowodów. W okresie, w którym świadek był koordynatorem, tj. w lipcu 2021 r. żadne informacje na ten temat do niego nie dotarły.

D. S. w odpowiedzi wskazał, że powódka na swoim stanowisku niczym się nie wyróżnia. Weryfikuje (...) bardzo wolno, przykładając często uwagę do mało istotnych szczegółów. W profesjonalnej i empatycznej obsłudze beneficjentów powódka nie odbiega od norm przyjętych oraz podstawowej wiedzy, jaką powinien posiadać pracownik sekcji DO-W. Analizując możliwość powierzenia powódce stanowiska koordynatora czy administratora wskazał, że niektórzy pracownicy wręcz boją się powódki i nie chcą wchodzić z nią w konflikty. Wolą nie mieć z nią nic wspólnego, gdyż mogłoby to być zarzewiem konfliktu. Obchodzą się z powódką jak z przysłowiowym „jajkiem” ustępując jej z drogi i nie wdając się w zbędną dyskusję.

W sytuacjach spornych powódka często pokazuje swą wyższość w stosunku do młodszych kolegów, niejednokrotnie nie mając racji.

Niewątpliwą zaletą powódki jest to, że jest bardzo skrupulatna. Doprowadza to jednak do sytuacji, w której jeden z pracowników przeprowaduje dobrze wnioski w liczbie 210 w miesiącu, a powódka 33.

D. S. podniósł także, że w dniu 15 kwietnia 2022 r. powódka zakomunikowała go, że S. R. (1) wraz ze swoim mężem inwigiluje jej pocztę prywatną i służbową oraz, że kontroluje jej prywatne konto bankowe. O P. K. (3) nie było wtedy mowy. Nie słyszał też o przypadku naruszenia porządku publicznego, zakłócenia świadczenia pracy, prowadzącego do sytuacji stresowych, noszących znamiona knowania, pomawiania, inwigilowania w miejscu pracy wobec jakiegokolwiek pracownika działu DO.

Z racji zajmowanego stanowiska Zastępcy Kierownika D. (...) Fizycznych i Programów Ogólnopolskich i powierzono mu zakresu obowiązków P. K. (2) nie był w stanie szczegółowo wypowiedzieć się o pracy powódki. Kierując się obraźliwą treścią e-maila powódki wskazał, że nie ma ona odpowiednich kompetencji, aby zajmować stanowisko koordynatora.

Wskazał, że w jego obecności powódka nie zgłaszała przypadków naruszenia prywatnej korespondencji przez P. K. (3). Jadąc samochodem prywatnym z powódką i D. S. powódka raz wskazała, że taka inwigilacja miała miejsce ze strony S. R. (1) i jej męża. Powódka mówiła, że mąż S. R. (1) jest funkcjonariuszem Policji i ma dostęp do jej skrzynki służbowej.

P. K. (2) zaznaczył, że nie są mu znane przypadki naruszenia porządku publicznego w miejscu pracy przez pracowników DO, o czym powódka wspomina w e-mailu z 12 maja 2022 r. Nie miał też wiedzy o sprawie szantażu emocjonalnego.

(dowody:

- e-mail z 26.05.2022 r. – k. 62 akt,
- e-mail z 26.05.2022 r. – k. 64 akt,
- e-mail z 26.05.2022 r. – k. 66 akt)

W e-mailu z 26 maja 2022 r. z 12:01 D. W. wskazał, że złożone przez powódkę wyjaśnienia z dnia 18 maja 2022 r. nie pozwalają na obiektywną ocenę opisanych w wyjaśnieniach zdarzeń i sytuacji, a przede wszystkim stwierdzenia na ich podstawie mobbingu. Nie pozwalają także na podjęcie przez pracodawcę innych działań niż wyrażone w poleceniu z dnia 13 maja 2022 r. Ciężar dowodów niedozwolonego zachowania spoczywa na osobie poddanej mobbingowi.

Jak do tej pory powódka takich dowodów nie przedstawiła. Warunkiem wszczęcia przez pracodawcę postępowania dyscyplinarnego, czego oczekuje powódka od Zarządu W. (...), jest posiadanie dowodów naruszenia prawa lub zasad współżycia społecznego. Nałożony na pracodawcę w art. 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi może być skutecznie realizowany wyłącznie wtedy, gdy pracownik poddany mobbingowi przedstawi konkretne dowody. Subiektywne odczucia pracownika nieoparte dowodami w postaci faktów, tj. tego co zaszło lub zachodzi w rzeczywistości, nie mogą być podstawą do żądania przez powódkę przesłuchiwania pracowników.

Sformułowane przez powódkę zarzuty nie znajdują potwierdzenia w wyjaśnieniach bezpośrednich przełożonych, tj. kierownictwa D. (...) Fizycznych i Programów Ogólnopolskich (DO). Większość sformułowanych zarzutów nieopartych dowodami może zostać potraktowane jako pomówienia naruszające dobra osobiste. Niektóre z zarzutów kwalifikuje powódka kwalifikuje jako łamiące normy prawa karnego, co tym bardziej wymaga udowodnienia.

D. W. wskazał, że wobec postawienia licznych zarzutów bez dowodów, zmuszony jest dokonać oceny pracy i zachowania powódki.

Zaczął od wymagań kompetencyjnych pracowników DO rozpatrujących wnioski, którym powódka zarzuca brak wiedzy i znajomości programów. Zasady udzielenia dofinansowania i rozliczanie dotacji w programie C. (...) są szczegółowo określone w treści programu, regulaminu naboru wniosków o dofinansowanie, instrukcjach, itp. Udzielenie i rozliczanie dofinansowania oparte jest na obiektywnych kryteriach, weryfikowanych na podstawie publicznych rejestrów oraz dowodach materialnych w postaci faktur, protokołów odbiorów, dokumentacji fotograficznej, itp. Mimo, że program C. (...) jest programem z zakresu robót budowlanych, to nie wymaga on, dla jego poprawnej realizacji, posiadania szczególnych kwalifikacji zawodowych, wymaganych np. przy projektowaniu i/lub budowie obiektów budowlanych. Realizacja programu C. (...) wymaga dobrej znajomości samego programu i sprowadza się do starannego działania. Dobrą znajomość programu można osiągnąć już po kilku miesiącach.

Jednym z kluczowych kryteriów oceny pracowników jest kryterium efektywności. Inne istotne kryterium to stosunek do wnioskodawców i beneficjentów, oceniany m.in. liczbą skarg i zarzutów na sposób i jakość obsługi. Jak do tej pory nie było skarg na wskazanych przez powódkę pracowników, naruszających wg powódki prawo, porządek publiczny, zasady i normy współżycia społecznego, wykazujących rażąco niekompetencję i nieznajomość programu. Zarzutu braku kompetencji i nieznajomości programu nie potwierdza kierownictwo DO.

Z prowadzonej na bieżąco przez kierownictwo DO analizy rezultatów pracy pracowników rozpatrujących wnioski o dofinansowanie w ramach programu C. (...) wynika, że efektywność pracy powódki w okresie od lutego do kwietnia 2022 r., mierzona liczbą pozytywnie rozpatrzonych wniosków jest najniższa spośród wszystkich 11 pracowników zajmujących się rozpatrywaniem wniosków. W okresie do lutego do kwietnia 2022 r. powódka rozpatrzyła pozytywnie 107 wniosków. W tym samym czasie pozostałych 10 pracowników rozpatrzyło pozytywnie 2 844 wnioski, osiągając średnią ponad dwa i pół razy wyższą.

W związku z nieprzedstawieniem jak do tej pory dowodów stosowania wobec powódki mobbingu oraz postawieniem niektórym pracownikom zarzutów nieopartych faktami, w przypadku manifestowania przez powódkę swojej wyższości intelektualnej, kulturalnej, kwalifikacyjnej i obyczajowej, o czym mowa w wyjaśnieniach z dnia 18 maja 2022 r., postępowanie powódki może zostać uznane jako naruszenie zasad współżycia społecznego w miejscu pracy. Obowiązek ich przestrzegania wynika wprost z art. 100 § 2 pkt 6 Kodeksu pracy i obejmuje powstrzymywanie się od zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy. Przedstawiona przez powódkę niesłuchanie krytyczna ocena niektórych współpracowników daje podstawę do twierdzenia, że jest ona źródłem konfliktów i negatywnych stosunków wzajemnych. Łatwość, z jaką powódka sformułowała zarzuty, wykazując jednocześnie swoją wyższość intelektualną, kompetencyjną i kulturalną, wzbudza wątpliwości, czy dobra atmosfera i prawidłowa współpraca między powódką a pozostałymi pracownikami DO jest w ogóle możliwa.

D. W. wskazał, że oczekują od powódki przedstawienia w terminie do dnia 31 maja 2022 r. dowodów stosowania wobec niej mobbingu oraz dowodów naruszenia prawa i norm współżycia społecznego przez wskazanych przez powódkę w wyjaśnieniach z dnia 18 maja 2022 r. pracowników DO.

(dowody:

- e-mail z 26.05.2022 r. z 12:01 – k. 19v.-20 akt)

W wysłanym o godzinie 14:27 do D. W. e-mailu powódka wskazała, że przedstawione w e-mailu z dnia 18.05.2022r. okoliczności są prawdziwą relacją zdarzeń, które miały miejsce w siedzibie W. (...). Ponownie powódka wskazała, że nie posiada formalnych dowodów na potwierdzenie swoich słów, co wynika z braku monitoringu, a także nie sposób pracować organizując we własnym zakresie możliwość rejestrowania obrazu

czy/i dźwięku bez wiedzy w tym zakresie Pracodawcy.

Zaznaczyła, że kierowane wobec niej szykany, niewłaściwe zwroty, sugestie przez współzatrudnionych to zjawiska notoryczne i niezwykle wyrafinowane. W jej ocenie to mobbing, którego nikt nawet nie próbował ograniczyć czy choćby potępić w sytuacji moich uwag. Z niedowierzaniem przyjmuje fakt, iż przełożeni formalnie nie chcą lub nie mogą potwierdzić, że takie sytuacje miały miejsce.

Owszem można mówić o naruszaniu dóbr osobistych. W jej przeświadczeniu to moje dobra osobiste zostały naruszone. Natomiast przywoływane fakty odnoszą się do osób, które te dobra istotnie naruszały. W chwili obecnej to naruszający normy porządku i ładu w miejscu pracy czują się pomówieni i obrażeni. To swoiste kuriozum czego można się było spodziewać w reakcji na treść e-maila jw.

Powódka wskazała, że kierując się zasadą prawdy i przyzwoitości mając świadomość nierównych szans w walce o własną godność. Jej intencją było i jest umożliwienie wykonywania pracy z poszanowaniem zasad i wartości powszechnie uznanych jako normy współżycia społecznego. Tego brak. Najwyraźniej tylko dla potrzeb wizerunku konstatuje się i deklaruje, iż zachowane są kryteria dyscypliny. Niestety nie są.

Wskazała, że w przedmiotowej sprawie doszło do wykluczenia wiarygodności mojej osoby na rzecz innych osób. Paradoks, który jako jedyny mógł nastąpić jako odpór stawianych przez nią zarzutów. Nie sztuką jest obarczać winą pokrzywdzonych ale dowieść winy łamiącym prawo. Retorycznym jest pytanie po co miałyby informować Pracodawcę gdyby opisane przeze mnie przypadki nie miały miejsca? Swoje zachowanie uważa za właściwe.

Natomiast agresja, prowokacje których doświadczała jak dotąd nie pozostawały bez wpływu na jej stan emocjonalny, który należało tonować i nie ulegać złym emocjom. To trudne po tylu złych wydarzeniach.

Przykrym jest też fakt, iż często nasze własne zdanie o innych opiera się na opinii osób trzecich, którym zawieramy w tym względzie i równie często mylimy się gdyż przedstawiają nam fakty w innym świetle...

W odniesieniu do wykonywanych na dzień dzisiejszy przeze powódkę obowiązków służbowych związanych z Programem Priorytetowym C. (...) wskazała, że liczba wniosków pozytywnie zweryfikowanych nie jest niestety wyznacznikiem efektywności. Po prostu wiele aspektów z powodu braku świadomości pracowników zajmujących się tym programem jest pomijana lub celowo zaniechana z powodów właśnie tej jakże pożądanej liczby wniosków rozpatrzonych, którą to efektywnością można gradować. Wiele wniosków jest pierwotnie błędnie odrzucanych przez błędy i pobieżność w weryfikacji. Błędy są popełniane powszechnie. To zastanawiające. Nie mówi się o tym z wiadomych względów.

Problem leży w uczciwym i świadomym podejściu do powierzonych obowiązków. To tylko symptomy. Problemy są wiele poważniejsze tylko nie wszyscy pracujący nad CP są wobec siebie i innych uczciwi. Brak skarg nie dowodzi, że ktoś z pracowników jest zbyt mało kompetentny czy nieuprzejmy.

Nie wszyscy petenci rozumieją zasady programu CP, stąd zdają się na pomoc w tym względzie pracowników WF a ona jest różna od zdawkowej przez błędną po fachową w zależności od pracownika.

Różnice w ilości zweryfikowanych wniosków świadczą jedynie o tym kto jak pracuje nad wnioskami. Powódka podejmuje tylko i wyłącznie czynności niezbędne potrzebne w wyjaśnianiu kwestii wątpliwych, spornych wymagających potwierdzenia stanu faktycznego co wymaga jakiegoś czasu. I nie działa opieszale czy nieźbornie, wprost przeciwnie. Ma wrażenie, iż poza nią - inni wykonują swoją pracę w trybie akordu. Nie było by w tym może i nic dziwnego gdyby ilość szła w parze z jakością.

Nie jest tajemnicą, że wiedza powódki ogólna i wiedza nt. programu CP a także kultura osobista jest przewyższająca w stosunku do zdecydowanej większości osób z DO-W i jest to nie akceptowane. Tym nie mniej ciągle aktualnym pozostaje fakt chęci ze strony różnych osób na skuteczne pozbawienie mnie zatrudnienia w WF lub przesuwania na inne stanowiska jako efekt degradacji. Tych przypadków było już wiele na przestrzeni lat. Jednak cokolwiek by nie powiedzieć czy nic nie jest wystarczającym, by przekonać Pracodawcę o swoich racjach.

(dowody:

- e-mail z 26.05.2022 r. z 14:27 – k. 19-19v. akt)

Powódka w bieżącej pracy sprawiała wrażenie osoby, która ma największą wiedzę. Podczas weryfikacji wniosków często popadała w przesadę. Była zbyt drobiazgowa, co wpływało na tempo jej pracy. Omówienia błędów były bardzo obszerne i częstokroć zbyt biurokratyczne.

O innych pracownikach powódka wypowiadała się z lekceważeniem. Przypisywała im lenistwo, ograniczenia umysłowe, brak wiedzy, działanie w złej wierze. Nawet użyła sformułowania, że są gorsi niż zorganizowana grupa przestępcza, albo że nadają się tylko do cyrku. Zdarzało się, że była uszczypliwa. Podczas rozmowy pracowników o samochodach wtrącała się mówiąc, że dobrze, iż znają się chociaż na samochodach.

Jej postawa była niekiedy agresywna. Jej wypowiedzi miały postać słownych napaści. Unosiła głos.

Wobec powódki nikt nie używał w pracy sformułowań obraźliwych. Nie wyśmiewano się z niej, nie prowokowano. Pracownicy starali się jej unikać, nie wchodzić w drogę. Bali się jej reakcji.

Powódka w pracy demonstrowała zmienność nastrojów. Jednego dnia była pozytywnie nastawiona, innego dnia w ogóle się nie odzywała.

Postawa powódki wpływała negatywnie na atmosferę pracy. Problemy potęgowało to, iż zespół pracował w otwartej przestrzeni (open space). Nie było możliwe odizolowanie się od powódki. Ona też nie wyrażała woli pracy w innym miejscu.

(dowody:

- przesłuchanie D. W. – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 02:46:55 do 03:12:58, k. 197v.-198 akt,
- zeznania świadka D. S. – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 00:22:42 do 01:34:04, k. 187v.-188v. akt,
- zeznania świadka P. K. (1) – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 02:27:27 do 03:09:02, k. 189v.-190v. akt,
- zeznania świadka P. K. (2) – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 01:34:05 do 01:57:17, k. 188v.-189 akt,
- zeznania świadka M. S. – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 01:57:17 do 02:27:27, k. 189-189v. akt,
- zeznania świadka P. M. (1) – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 03:22:37 do 04:01:43, k. 190v.-191 akt,

- zeznania świadka S. R. (1) – protokół elektroniczny z 15.11.2022 r., od 04:01:43 do 04:55:15, k. 191v.-192 akt,
- zeznania świadka J. D. – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 00:02:02 do 00:35:00, k. 193-194 akt,
- zeznania świadka D. R. (1) – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 00:35:00 do 01:12:22, k. 194-195 akt,
- zeznania świadka I. W. (1) – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 01:12:22 do 01:34:11, k. 195-195v. akt,
- zeznania świadka A. C. (1) – protokół elektroniczny z 16.11.2022 r., od 01:34:12 do 02:46:40, k. 195v.-196 akt)

W dniu 30 maja 2022 r. powódce zostało wręczone wypowiedzenie umowy o pracę jako przyczynę wypowiedzenia wskazano bezpodstawne stawianie niektórym pracownikom, także w e-mailach z 18.05.2022 r. i 26.05.2022 r., zarzutów dotyczących stosowania przez nich mobbingu, niewłaściwego, niekulturalnego i niemoralnego zachowania, braków w wykształceniu, niesprawności intelektualnej oraz stosowania wobec powódki szantażu i przeglądania prywatnej korespondencji oraz prywatnych kont bankowych. Powyższe stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego.

Stawianie przez powódkę nieuzasadnionych zarzutów i pomówień oraz zachowanie powódki utrudnia pracę całego zespołu, powoduje sytuacje stresowe i napięcia wśród załogi. Brak umiejętności pracy w zespole oraz brak zdolności koordynacji podejmowanych działań z bezpośrednim przełożonym i współpracownikami w konsekwencji doprowadziło także do utraty zaufania.

(dowody:

- pismo z 30.05.2022 r. – k. 21 akt)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony na podstawie zeznań świadków D. S., P. K. (1), P. K. (2), M. S., P. M. (1), S. R. (1), J. D., D. R. (1), I. W. (1) i A. C. (1) oraz przesłuchania stron, tj. D. W., który był przesłuchiwany za stronę pozwaną, oraz powódki.

W szerokim zakresie podstawą ustaleń faktycznych były także dokumenty. Sąd zdecydował się na ich szerokie cytowanie, gdyż, w połączeniu z zeznaniami świadków i D. W., dobrze obrazowały on zachowania powódki w czasie trwania stosunku pracy. Chodzi tu zwłaszcza o notatki służbowe, które były sporządzane przez przełożonych powódki, tj. A. C. (1) i D. S.. Prawdziwość wskazanych dokumentów nie była przedmiotem jakichkolwiek kontrowersji.

Zasadniczą kwestią w zakresie oceny zgromadzonego materiału dowodowego było to, czy podawane przez powódkę okoliczności, które odnosiły się do wielu sytuacji rzekomo w nią wymierzonych odpowiadały rzeczywistości. Szereg tych okoliczności były już przedmiotem analizy przełożonych powódki w okresie poprzedzającym wypowiedzenie stosunku pracy. W piśmie przygotowawczym z dnia 1 września 2022 r. powódka ustosunkowała się do nich, ale też przedstawiła szereg kolejnych.

Powódka w celu wykazania swych twierdzeń zaoferowała tylko swoje zeznania. Taka postawa, co znamienne, nie była przez powódkę prezentowana tylko w toku procesu. W trakcie zatrudnienia powódka często wskazywała, że nie dostarczy dowodów mobbingu, bo trudno je pozyskać. Powódka ani wcześniej, ani teraz żadnych dowodów poza swoimi zeznaniami zatem nie przedstawiła. Same zaś zeznania powódki Sąd uznał za niewiarygodne. Sposób postrzegania rzeczywistości przez powódkę był na tyle zsubiektywizowany, że nie było możliwe na jego podstawie zrekonstruowanie spójnego, zgodnego z zasadami logiki i doświadczenia życiowego obrazu wydarzeń. Ponadto szereg wypowiedzi powódki nie miało cech jakiegokolwiek prawdopodobieństwa, pozostając zupełnie oderwane od rzeczywistości. Powódka wielokrotnie odwoływała się do wyrwanych z kontekstu słów i tylko ona tej podstawie konstruowała swoje zarzuty. Były one także w sprzeczne z zeznaniami świadków oraz notatkami służbowymi, które dokumentowały poszczególne zachowania powódki na przestrzeni kilku lat. Wypowiedzi wymienionych

świadców były w tej mierze wiarygodne, spójne i odpowiadały treści notatek, w tych przypadkach, gdy doszło do udokumentowania pewnych wydarzeń z udziałem powódki. Z tych samych powodów Sąd uznał za wiarygodne zeznania przesłuchiwanego za stronę pozwaną D. W..

Liczba sytuacji, z których powódka wywodziła stosowanie wobec niej mobbingu, albo które miały być przejawami niewłaściwego stosunku do jej osoby była bardzo duża. W zasadzie nie sposób się do nich wszystkich odnieść. Ogólnie rzecz ujmując, nie zostało wykazane, aby ktoś obrażał powódkę, wyganiał ją z biura, używał wobec niej słów niecenzuralnych, co obficie powódka cytowała w piśmie z dnia 1 września 2022 r. W tym zakresie świadkowie zgodnie twierdzili, że pracownicy odnosili się do powódki z szacunkiem, co więcej, wręcz się jej bali. Unikali powódki, gdyż obawiali się jej osoby. Powódka wielokrotnie odwoływała się do wyrwanych z kontekstu słów i tylko ona tej podstawie konstruowała swoje zarzuty. Świadczyła o tym np. jej wypowiedzi dotyczące żartów D. S., czy A. C. (1). Nie ma też żadnych dowodów na to, aby stosowane były wobec niej prowokacje, sprawdzano stan toalety po wyjściu powódki, rozlewano jakies ciecze po korytarzu, czy smarowano podłogi kałem, czy w końcu, aby ktoś przebił opony w samochodzie powódki lub rzucał pod koła jej auta śruby. Ilekroć padały pytania na ten temat, to spotykały się one z dużym zdziwieniem świadków. Świadców nie potrafili tych kwestii gdziekolwiek ulokować. Kwestia toalet co prawda pojawiła się w trakcie zeznań niektórych świadków, którzy wskazywali, że wywieszono zostało ogłoszenie, iż należy dbać o czystość toalety w czasie skorzystania z niej, lecz nikt nie odnosił tej sprawy do powódki. Nie wiadomo więc z jakiego powodu powódka podnosi, że było to działanie wymierzone przeciwko niej.

W prawdziwym zalewie wydarzeń szczegółowych, w ocenie Sądu, warto więcej uwagi poświęcić zagadnieniom, które były szczególnie eksponowane przez powódkę, zwłaszcza że pozostają one bezpośrednio bliskości czasowej z dokonywanym wobec powódki wypowiedzeniem umowy o pracę. Jako takowe Sąd uznaje kwestię rzekomego użycia wobec powódki słowa „(...)”, kwestię przeglądania jej prywatnej korespondencji i prywatnych kont bankowych i „szantażu obyczajowego”.

Odnosząc do użycia wobec powódki sformułowania „(...)” wskazać należy, iż na tle tej sytuacji ujawnił się typowy dla powódki sposób postrzegania rzeczywistości. Z przesłuchania powódki wynikało, że odnosi ona użycie tego słowa w czasie swobodnej rozmowy przez D. R. (1) do siebie, gdyż uprzednio został do niej wysłany e-mail z 19 lipca 2021 r., a ponadto usłyszała podczas tej rozmowy swoje imię. D. R. (1) w sposób przekonywujący wyjaśniła, dlaczego to słowo zostało użyte. Według jej relacji, opowiadała o drinku, którego kupiła podczas wieczoru panieńskiego w G.. Nazwa tego drinka utkwiła jej w pamięci z uwagi na bardzo wysoką cenę, na dowód czego okazała paragon zakupu. Nic nie wskazuje na to, że podczas rozmowy o owym drinku pojawiło się w jakimkolwiek kontekście imię powódki. Powódka wprawdzie zeznała inaczej, lecz jej wypowiedź w tym zakresie jawiła się jako zupełnie nieprzekonywująca i to nie tylko z uwagi na styl wypowiedzi powódki (powódka w czasie zeznań była wyraźnie w tym miejscu skonsternowana). Istotne też było to, iż powódka nigdy wcześniej tak nie twierdziła, ani w toku postępowania wyjaśniającego przed pracodawcą, ani w toku postępowania sądowego. Nie wiadomo też dlaczego powódka wiąże omawianą sytuację z otrzymaniem przez nią e-maila z 19 lipca 2021 r. Sprawy te nie mają przecież żadnych punktów stykowych.

Gdy chodzi o twierdzenia powódki odnoszące się do przeglądania jej prywatnej korespondencji i prywatnych kont bankowych, to w żadnych stopniu powódka nawet ich nie uprawdopodobniła. Nie zaoferowała choćby „cienia” dowodu w tej mierze. Twierdzenia dotyczące przeglądania jej telefonu komórkowego przez funkcjonariuszy Policji były kompletnie niewiarygodne. Relacja powódki była całkowicie oderwana od rzeczywistości. Nie miała ona nawet pozorów prawdopodobieństwa. Przeciwnie powódka twierdziła, że bliżej niezidentyfikowani policjanci zatrzymali ją, zażądali udostępnienia telefonu komórkowego i jakiegoś kodu, który powódka bez zastrzeżeń przekazała. Celem tej akcji miało być zbadanie, czy telefon nie został skradziony. Przedstawiony przebieg wydarzeń jest tak mało wiarygodny, że trudno nawet się do niego przyłożyć jakieś miary racjonalności. Gdy chodzi zaś o rzekome dyskusje wśród pracowników na temat jest stanu konta, czy elementów korespondencji prywatnej lub służbowej, to powódka opierała się tylko na domysłach i zbitkach słownych, jakiś skojarzeniach, których nie można określić inaczej niż absurdalne. Zresztą nawet te kwestie nie zostały przez powódkę w sposób spójny przytoczone w toku procesu. Co

więcej, powódka posunęła się nawet do oskarżania o uzyskanie nieuprawnionego dostępu do telefonu komórkowego powódki męża S. R. (1) i to tylko z tego powodu, że jest funkcjonariuszem Policji.

Podobnie rzecz się miała, gdy chodzi o twierdzenia powódki odnoszące się do e-maila z 19 lipca 2021 r. Powódka twierdziła, że było to celowe działanie innych pracowników. Nie wiadomo jednak, na jakiej podstawie takie przekonanie prezentowała. Było ono zupełnie gołosłowne. Należy też zauważyć, że inni pracownicy także tego typu e-maile dostali. Zresztą stanowią one wręcz plagę, co jest powszechnie wiadome.

Zeznania świadek M. K. (k. 190v. akt) nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Przedstawiona powódce przyczyna wypowiedzenia była dwuelementowa. Pozwany zarzucił jej w pierwszej kolejności zachowania, którymi, w jego ocenie, powódka naruszyła zasady współzycia społecznego. Następnie wskazał, że postawa powódki skutkuje utratą do niej zaufania. Konstrukcja podanej przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) była więc typowa dla tych przyczyn, w których pracodawca zarzuca pracownikowi, iż jego postawa pracownicza skutkuje brakiem zaufania po stronie pracodawcy. Przyczyny te mają bowiem charakter dwustopniowy. Przyczyną pierwszego stopnia są okoliczności, które, w ocenie pracodawcy, stanowiły podstawę utraty zaufania, zaś przyczyną drugiego stopnia, jest sam fakt utraty zaufania. W orzecznictwie wskazuje się, że nie jest wystarczające ograniczenie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę tylko do utraty zaufania do pracownika, skoro w istocie chodzi tu o stan niepoddający się badaniu fizykalnemu, mieszczący się przede wszystkim w sferze emocjonalnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012/7-8/90). Konieczne jest zatem wskazanie przyczyny pierwszego stopnia, a więc okoliczności, które uzasadniają brak możliwości dalszego obdarzenia pracownika zaufaniem (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875 i postanowienie z 18 kwietnia 2018 r., II PK 159/17, LEX nr 2549218). W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów w pierwszej kolejności należy bowiem ocenić, czy mogły one uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie – pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii – czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025). Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, mogą uzasadniać wypowiedzenie (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2012 r., I PK 121/11, LEX nr 1215413).

Koncentrując się na kwestii zaufania podnieść należy, że zaufanie pracodawcy do pracownika jest istotnym elementem stosunku pracy, którego brak może w określonych okolicznościach uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Wśród obowiązków pracownika określonych w art. 100 k.p. nie wymieniono obowiązku takiego zachowania, które wzbudzałoby zaufanie pracodawcy do pracownika, jednak wypowiedzenie umowy o pracę może okazać się uzasadnione nie tylko wtedy, gdy pracownik naruszył swoje obowiązki. Ich wspólną cechą z punktu widzenia art. 45 § 1 k.p. jest to, by przyczyny te uniemożliwiały dalsze trwanie stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 10 września 1998 r., I PKN 306/98, OSNP 1999/19/610).

W pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie jest przy tym stopniowalne - od absolutnego (bezwzględного, bezwarunkowego itp.) do ograniczonego. Ogólnego, powszechnego wzorca zaufania nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan zaufania (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie - nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPIUS 1998/18/538).

Nie każdy przypadek subiektywnej utraty przez pracodawcę zaufania do pracownika może być więc potraktowany jako uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Utrata zaufania, jako podstawa rozwiązania umowy o pracę, musi

mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać z samowoli pracodawcy lub z jego subiektywnych uprzedzeń. Powodem utraty do pracownika zaufania, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy. Uzasadniony brak zaufania do pracownika może jednakże istnieć także wtedy, gdy wprowadzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (por. wyrok z 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00, OSNAPiUS 2003/11/267, wyrok z 23 stycznia 2001 r., I PKN 212/00, OSNAPiUS 2002/19/458, wyrok z 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000/19/711, wyrok z 9 grudnia 1998 r., I PKN 498/98, OSNAPiUS 2000/3/104, wyrok z 10 września 1998 r., I PKN 306/98, OSNAPiUS 1999/19/610, wyrok z 27 listopada 1997 r., I PKN 387/97, OSNAPiUS 1998/19/569, wyrok z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538, wyroku z 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005/11/159).

Mając na względzie konstrukcję podanej przez pozwanego pracodawcę przyczyny wypowiedzenia w pierwszej kolejności skupić się należy na okolicznościach, które miały świadczyć o naruszeniu przez powódkę zasada współzycia społecznego. W tej mierze wstępnie warto zauważyć, iż z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. wynika, że jednym z głównych obowiązków pracowniczych jest przestrzeganie zasad współzycia społecznego. Ustawodawca posłużył się zatem klauzulą generalną, mającą swoje historyczne ugruntowanie. Klauzule generalne są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Artykuł 100 § 2 pkt 6 k.p. upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie pracownika stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego (ze sformułowaniem owych zasad). Stosowanie powołanego przepisu pozostaje więc w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tegoż przepisu (postanowienie Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2021 r., II PSK 88/21, LEX nr 3398352).

Zasady współzycia społecznego, których pracownik powinien przestrzegać, nie zostały nigdzie sprecyzowane. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06 (OSNP 2008 nr 7-8, poz. 100), pracodawca może poinformować pracownika o jego obowiązkach w zakresie przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego przez zapoznanie go na piśmie z obowiązującymi zasadami etyki. Odmowa podpisania przez pracownika takiego pisma nie stanowi jednak naruszenia obowiązku pracowniczego. W judykaturze przyjmuje się, że naruszenie przez pracownika zasad współzycia społecznego może polegać na wulgarnym odnoszeniu się do współpracowników lub osób trzecich, używaniu wobec nich siły fizycznej, nawet w celu wymuszenia prawidłowego wykonywania pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 1987 r., I PRN 27/87, Służba Pracownicza 1988 nr 2, s. 26). W wyroku z dnia 6 grudnia 2018 r., II PK 233/17 (LEX nr 2590753) Sąd Najwyższy uznał za naruszające zasady współzycia społecznego w zakładzie pracy zachowanie pracownika wobec współpracowników i zastępcy dyrektora, mające charakter wyzywający, niegrzeczny oraz obraźliwy w stosunku do jego adresatów, pomimo że w jego przebiegu nie zostały użyte słowa niecenzuralne. Opisane zachowania stanowią przy tym zagrożenie dla interesów pracodawcy, ponieważ ich tolerowanie byłoby naruszeniem jednego z podstawowych obowiązków pracodawcy określonego w art. 94 pkt 10 k.p., polegającego właśnie na wpływaniu na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Z kolei w wyroku z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97 (OSNAPiUS 1997/20/400) Sąd Najwyższy zakwalifikował, z punktu widzenia art. 100 § 2 pkt 6 k.p., postępowanie pracownika stwarzające napięcia, konflikty i zagrożenie spokoju.

W wyroku z dnia 13 października 1999 r., I PKN 296/99, (LEX nr 45270) Sąd Najwyższy uznał, że troska o interesy pracodawcy nie może usprawiedliwiać jego nagannego postępowania polegającego na obrażaniu kierownika przez przypisywanie mu cech poniżających go w opinii publicznej. Ponadto, zgodnie z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. podstawowym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Stąd istnienie konfliktu czy też dane cechy charakteru pracownika nie usprawiedliwiają naruszenia przez niego godności innych pracowników ani krytyki działań pracodawcy i podważania jego autorytetu. Pracownik musi postawić granicę między taką krytyką a należyтым wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Nie należy do jego roli

decydowanie o racjonalności działań, których podjęcie poleca mu pracodawca. Powinien także powstrzymać się od zachowań, które utrudniają współpracę w ramach zespołu, w którym przyszło mu wykonywać obowiązki. W sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało rzeczywiście miejsce i jakie wywołało skutki, a nie motyw, jakimi kierował się pracownik (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, LEX nr 8964460 czy z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97, OSNAPiUS 1999/20/400).

W ocenie Sądu, postawa powódki naruszała wyrażony w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego. Powódka od wielu lat generowała konflikty w zakładzie pracy, formułowała niczym nie poparte zarzuty, stwarzała atmosferę napięcia i niepokoju. Oskarżała pracowników o stosowanie wobec niej mobbingu, co w żadnym zakresie nie uzyskało potwierdzenia dowodowego. Przypisywała im niewłaściwe, niekulturalne i niemoralne zachowania, podczas, gdy to jej postawa charakteryzowała się brakiem kultury i szacunku wobec innych osób. Powódka wielokrotnie demonstrowała swą wyższość. Zarzucała pracownikom braki w wykształceniu, czy niesprawność intelektualną. Twierdziła np., że inni pracownicy są gorsi niż zorganizowana grupa przestępcza, albo że nadają się tylko do cyrku. Podczas rozmowy pracowników o samochodach wtrącała się mówiąc, że dobrze, iż znajdują się chociaż na samochodach, co miało sugerować, iż nie mają wiedzy niezbędnej do wykonywania codziennej pracy.

Wypowiedzi powódki przybierały formę całkowicie nieakceptowalną. Wystarczy w tej mierze prześledzić treść e-maila z 18 maja 2022 r. Uwagi w nim zamieszczone w zasadzie same w sobie mogły stanowić wystarczającą podstawę do rozwiązania umowy o pracę i to nawet w trybie dyscyplinarnym (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). W żadnym razie nie wynika z nich troska powódki o poprawę funkcjonowania pozwanego. Powódka wprawdzie odwołuje się do bliżej nieidentyfikowanych uchybień w pracy innych pracowników Sekcji, lecz stanowi to tylko kanwę do formułowania obraźliwych oskarżeń i obrzucenia niestosownymi epitetami. Nie zmienia tej oceny to, iż powódka nie stosowała wulgaryzmów. Siła emocjonalnego oddziaływania stosowanych przez powódkę sformułowań była im bowiem bliska. Nie trzeba przecież używać słów powszechnie uznawanych za wulgarne, aby dotkliwie obrazić. Tak było właśnie w przypadku powódki.

W e-mailu z dnia 18 maja 2022 r. powódka wskazała: „...długoletnia obserwacja tej niedorzecznej patologii utwierdziła mnie w jednym. Kultura, wiedza, elokwencja, moja postawa, komunikacja z ludźmi, wobec których jestem zaangażowana służbowo nijak się mają do kompleksowo miernego poziomu agresorów. Dzieli nas przepaść, której tacy ludzie nigdy nie nadrobią, ponieważ musieli by przejść ponowny proces edukacyjny i przystosowawczo-adaptacyjny do życia w społeczeństwie rozumianym jako ogół ludzki a nie grupka wynaturzeńców czy wywrotowców na kształt subkultury o cechach powszechnie odrzucanych społecznie. Jest to swoisty wierzchołek góry lodowej. Najbardziej jednak ubolewam, że powyższe stało się wyznacznikiem przydatności pracowniczej. Nie przygotowanie merytoryczne, nie sposób wykonywania obowiązków, nie zaangażowanie, nie lojalność, nie odpowiedzialność za słowa i czyny a tym samym odpowiedzialność za siebie i innych ale knowania, pomówienia, jątzenie, napuszczanie, szcucie, zaszczucie, pustogłowie, radość z niemającej kresu głupoty, brak emocjonalnej dorosłości mają posłuch i siłę przebicia ponieważ te cechy są dominującymi nad cechami recesywnymi, tj. skromnością, wyważeniem, stonowaniem, opanowaniem i godną reprezentacją samego siebie”.

Podobnie całkowicie niedopuszczalne były uwagi powódki dotyczące I. W. (3) i P. M. (1). Powódka zarzuciła im nieprzydatność do pracy, poświęcania czasu pracy na inne sprawy niż obowiązki służbowe, brak wiedzy, brak zaangażowania („Brak oznak chęci pochylenia się nad treścią programu jw. uwidacznia się dosłownie stekiem banialuk, które można usłyszeć w trakcie rozmów tel. lub w trakcie tzw. burzy „mózgów” którą ja nazwałabym odpowiednio burzą bezmózgów”), brak empatycznego podejścia do klientów, lenistwo, wydłużenie czasu posiłków. Wypowiedzi powódki były ewidentnie obraźliwe i to bez względu na to czy opisują prawdziwy stan rzeczy. W żadnym razie nie można przyjąć, iż podejmowane były w dobrej wierze. Powódka dążyła do przedstawienia pracowników w

jak najgorszym świetle, wręcz karykaturalnym. Nie miało to nic wspólnego z konstruktywną i wyważoną krytyką, do której w toku procesu powódka się wielokrotnie odwoływała.

Jak już wskazano, twierdzenia powódki dotyczące wiadomości z 19 lipca 2021 r. oraz odnoszące się do przeglądania jej prywatnej korespondencji i prywatnych kont bankowych były pozbawionymi podstaw insynuacjami. Powódka szafowa w tym zakresie oskarżeniami nie mając ku temu żadnych przesłanek. Historia dotycząca zapoznania się przez funkcjonariuszy Policji z jej telefonem komórkowym, w ocenie Sądu, została przez powódkę stworzona tylko po to, aby w jakiś sposób uwiarygodnić twierdzenia o uzyskaniu dostępu do jej telefonu i konta bankowego przez S. R. (1). Jak już powiedziano, była ona całkowicie oderwana od jakichkolwiek realiów dnia codziennego.

Podobnie było, gdy chodzi o rzekomy szantaż obyczajowy, co miało polegać na przesłaniu na skrzynkę e-mailową powódki spamu w postaci e-mail z dnia 19 lipca 2021 r. Powódka oskarżała pracowników, iż to oni dopuścili się wobec niej prowokacji. Nie przedstawiła jednak, poza kolejnymi insynuacjami, żadnych dowód, iż rzeczywiście do tego doszło.

Wszystkie te okoliczności pozwalają na postawienie tezy, iż powódka wielokrotnie dopuszczała się naruszenia zasad współżycia społecznego. Zasady te nakazuje traktowaniu innych ludzi z szacunkiem, nie obrażaniu ich, zakazują wysuwaniu pod ich adresem niczym nie popartych oskarżeń. Powódce w toku zatrudnienia częstokroć taka postawa była obca.

Nie może budzić wątpliwości, iż w tej sytuacji pracodawca nie może obdarzać pracownika niezbędnym zaufaniem. Trafnie pozwany wskazał w wypowiedzeniu, iż stawianie nieuzasadnionych zarzutów i pomówień utrudnia pracę zespołu, powoduje sytuacje stresowe, napięcia i niepokój wśród załogi i w zasadzie uniemożliwia harmonijną współpracę z przełożonym i innymi pracownikami.

Z tym wszystkich względów Sąd uznał, iż dokonane wobec powódki wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.c. („W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu”), co skutkowało oddaleniem powództwa, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach orzeczono w myśl zasady odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 § 1 k.p.c.). Wobec przegranej powódki, należało zasądzić od niej na rzecz pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Orzeczenie to miało umocowanie w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

Sędzia Andrzej Kurzych