

Sygn. akt **VII Pa 55/16**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

P., dnia 28 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Sylwia Dembska (spr.)

Sędziowie: SSO Małgorzata Kuźniacka-Praszczyk

SSR del do SO Mikołaj Korbas

Protokolant: st. sekr. sąd. Grażyna Skrzypek

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2016 r. w Poznaniu

sprawy z powództwa M. T.

przeciwko (...) Dyrekcji Ochrony (...) w P.

o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 4 lutego 2016 roku sygn. akt V P 244/15

1. oddała apelację,
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Małgorzata Kuźniacka-Praszczyk SSO Sylwia Dembska SSR del do SO Mikołaj Korbas

UZASADNIENIE

Pozwem z 16 lipca 2013 roku powódka M. T. domagała się od pozwanej (...) Dyrekcji Ochrony (...) w P. przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy, obowiązujących bezpośrednio przed wydaniem decyzji z 9 lipca 2013 roku o przeniesieniu powódki na inne stanowisko, oraz zasądzenia na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 360 złotych.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, że powódka jest zatrudniona u pozwanej na podstawie aktu mianowania z 15 listopada 2004 roku. Powódka jest urzędnikiem służby cywilnej. W okresie od 15 stycznia 2009 roku do 8 lipca 2013 roku M. T. pełniła funkcję Naczelnika Wydziału Ochrony (...) 2000. Praca powódki na stanowisko naczelnika wydziału była zawsze wysoko oceniana. Zakres obowiązków M. T. był szeroki, powódka zazwyczaj pracowała ponad 8 godzin dziennie. Zgłaszała też kierownictwu rozważenie zmniejszenia powierzonych jej czynności. Powódka motywowała pracowników pozwanej do pracy, składała wnioski o awanse i przyznanie nagród. Bardzo dobrze współpracowało jej się z podwładnymi i innymi pracownikami pozwanej.

Na przełomie kwietnia i maja 2013 roku, w czasie urlopu wypoczynkowego powódki, podlegli jej pracownicy zostali zobowiązani do wypełnienia anonimowej ankiety dotyczącej oceny pracy powódki. M. T. ustosunkowała się do wyników ankiety, mimo że taki sposób oceny pracy nie jest przewidziany w przepisach pracowniczych. W dniu 9 lipca 2013 roku dyrektor (...) przeniósł powódkę w trybie art. 62 ustawy o służbie cywilnej na stanowisko głównego specjalisty w Wydziale Ochrony Przyrody i O. Natura 2000. Podstawą tej decyzji była anonimowa ankieta pracowników, na podstawie której uznano, że powódka nie spełnia standardów oczekiwanych w służbie cywilnej – nie zapewnia należytej komunikacji oraz komfortu pracy. W konsekwencji zmienił się zakres obowiązków powódki – nowe stanowisko pracy wymaga mniejszych kwalifikacji i umiejętności od tych, które posiada M. T..

Zdaniem strony powodowej, dokonane przez pozwaną przeniesienie było niezgodne z art. 62 ustawy o służbie cywilnej. Negatywna ocena pracy, związana z zarzutem nieprawidłowych relacji ze współpracownikami, nie może być bowiem podstawą przeniesienia urzędnika na inne stanowisko pracy, uzasadnioną potrzebami urzędu. Instytucji tej nie można wykorzystywać w celu szykanowania pracownika. Natomiast zarzuty pozwanej, jakoby działania powódki względem podległych pracowników były niewłaściwe i doprowadzały do sytuacji konfliktowych, były bezzasadne. Ponadto, w przeprowadzonej ankiecie podwładni powódki sugerowali zmianę naczelnika wydziału. W urzędzie nigdy wcześniej nie praktykowano obsadzania stanowisk w oparciu o osobiste preferencje pracowników. Zdaniem powódki, z faktu sumiennego i starannego wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych oraz prawidłowego nadzoru nad podwładnymi, wyciągnięto błędne i negatywne dla niej wnioski. Wyniki ankiety nie przekładały się na wynik okresowej oceny pracy powódki, która była pozytywna, na poziomie powyżej oczekiwań. Niezrozumiałe przy tym było dla M. T., w jaki sposób przeniesienie jej na inne stanowisko pracy w tym samym wydziale miało poprawić relacje między współpracownikami i załagodzić rzekome konflikty.

Powódka podniosła też, że nieprawdziwa była zawarta w piśmie z 9 lipca 2013 roku informacja, jakoby w urzędzie zaszła konieczność stworzenia nowego stanowiska pracy. Dodatkowe stanowisko pracy, na które została przeniesiona powódka, zostało utworzone w sposób sztuczny i tylko na potrzeby wypowiedzenia jej warunków płacy i pracy. Powódka została zdegradowana w celu jej upokorzenia, a źródłem tej decyzji było negatywne nastawienie kierownictwa urzędu do jej osoby.

W odpowiedzi na pozew (...) Dyrekcja Ochrony (...) w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana podniosła, że zachowane zostały wszystkie warunki przeniesienia powódki na inne stanowisko pracy w trybie art. 62 ustawy o służbie cywilnej. Powodem przeniesienia M. T. były potrzeby urzędu wynikające z konieczności zapewnienia prawidłowego funkcjonowania wydziału i komunikacji międzywydziałowej, a także racjonalnej realizacji zadań statutowych oraz zapewnienia komfortu pracy i przestrzegania zasad współzycia społecznego w Wydziale Ochrony Przyrody i O. Natura 2000.

Powódka wywoływała swym postępowaniem napięcia wśród pracowników wydziału, które dezorganizowały jego pracę, o czym pozwana informowała powódkę już w lutym 2013 roku. Pracownicy pozwanej od dłuższego czasu zarzucali powódce długotrwałe i uporczywe nękanie, zaniżanie ich ocen przydatności zawodowej, poniżanie i krytykowanie, złośliwe komentowanie korzystania z uprawnień pracowniczych czy też przenoszenie własnego stresu na podwładnych. Pozwana zweryfikowała te informacje poprzez przeprowadzenie anonimowej ankiety wśród pracowników wydziału, która potwierdziła zgłaszane zastrzeżenia.

Wbrew stanowisku powódki, ankieta nie stanowiła wyłącznej podstawy oceny okresowej jej pracy, gdyż omawiane zarzuty uwzględniono jedynie przy jednym z 8 kryteriów oceny. Wprawdzie powódka uzyskała w ocenie okresowej bardzo wysoką notę – powyżej oczekiwań – jednak w swojej pracy nie zauważała, że obowiązkiem pozwanej jest zapobieganie nagannemu zjawisku mobbingu, zapewnienie przestrzegania zasad współzycia społecznego oraz dbałość o poszanowanie godności pracowników. M. T. wywoływała zaś w pracy konflikty, także z pracownikami innych wydziałów, negatywnie komentowała pracę współpracowników oraz wypełnianie ich obowiązków prywatnych, oskarżała innych o czyhanie na jej stanowisko. Pozwana podniosła też, że powódka od dłuższego czasu uskarżała się

na zmęczenie spowodowane obciążeniem pracą i stresem, co przyczyniło się do takiego jej postępowania w pracy. Wprowadzana przez M. nerwowa atmosfera w pracy dezorganizowała pracę wydziału i miała negatywny wpływ na komfort i terminowość pracy innych pracowników.

Pozwana, na wyraźny wniosek powódki, zmniejszyła zakres zadań nadzorowanego przez nią wydziału, jednak powódka nadal uważała, że jest nadmiernie obciążona pracą. Zastrzeżenia do pracy M. T. jeszcze w 2012 roku były zgłaszane kierownictwu urzędu, niemniej, mimo rozmów z powódką, sytuacja nie uległa poprawie. Ponadto, M. T. miała na zajmowanym przez nią kierowniczym stanowisku nienormowany czas pracy. Powódka nieprawidłowo organizowała swoją pracę. Do lipca 2012 roku powódka pracowała średnio 28 godzin w miesiącu ponad przeciętne normy. Natomiast po zmniejszeniu w lipcu 2012 roku zakresu jej obowiązków, pracowała średnio około 36 godzin ponad przeciętne normy miesięczne.

Strona pozwana wskazała też, że w urzędzie zaistniała potrzeba stworzenia strategicznego stanowiska, powierzonego powódce, które wymaga dużej merytorycznej wiedzy oraz doświadczenia zawodowego. Pozwana zatrudnia na stanowiskach głównych specjalistów kilka osób posiadających tytuł naukowy doktora. Praca w tym zakresie wymaga realizowania zadań związanych z ustanowieniem planów zadań ochronnych i planów ochrony dla obszarów Natura 2000, które do tej pory zostały zrealizowane jedynie w 50%. Praca na tym stanowisku wymaga twórczego zaangażowania i tworzenia projektów aktów prawa miejscowego. W ocenie pozwanej, nowe stanowisko pracy powódki uwzględnia jej przygotowanie zawodowe i predyspozycje psychiczne, a przy tym nie wiąże się z obciążeniem dotyczącym zarządzania innymi osobami, co negatywnie wpływało na pracę powódki.

Wyrokiem z dnia 4 lutego 2016 r. sygn. akt V P 244/15 Sąd Rejonowy Poznań – Grunwald i Jeżyce w Poznaniu oddalił powództwo (pkt I wyroku) i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego (pkt II wyroku).

Podstawą wyroku był następujący stan faktyczny i prawny:

Sąd ustalił, że M. T. jest zatrudniona w (...) Dyrekcji Ochrony (...) w P. (wcześniej (...) Urząd Wojewódzki) na podstawie mianowania od 15 listopada 2004 roku. Powódka jest urzędnikiem służby cywilnej oraz doktorem nauk biologicznych. Od 15 stycznia 2009 roku M. T. sprawowała funkcję Naczelnika Wydziału Ochrony (...) 2000.

Sąd Rejonowy wskazał, iż obowiązki pracownicze powódki na stanowisku naczelnika wydziału – oprócz zadań związanych z reprezentacją wydziału oraz zadań administracyjnych – obejmowały m.in. kierowanie i nadzorowanie pracy podległego wydziału w zakresie ochrony przyrody i obszarów Natura 2000, zapewnienie prawidłowego, efektywnego, terminowego i rzetelnego wykonywania zadań określonych w regulaminie organizacyjnym urzędu oraz zadań zleconych przez przełożonych przy współpracy z innymi wydziałami. M. T. miała w szczególności obowiązek nadzorowania i koordynowania przygotowywania projektów aktów prawa miejscowego oraz planów ochronnych dla rezerwatów przyrody, obszarów Natura 2000 oraz planów zadań ochronnych. Powódka była też zobowiązana do przedstawiania bezpośrednio przełożonemu opinii i wniosków w sprawach nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, przenoszenia, awansowania, nagradzania i karania podległych pracowników oraz do parafowania urlopów oraz delegacji podległych pracowników.

Według ustaleń Sądu I instancji M. T. była uprawniona do określania zakresów działania i zadań podległych pracowników, wydawania im poleceń oraz do kontroli formalnej, merytorycznej i rachunkowej zadań realizowanych przez podległych pracowników. Nadto powódka odpowiadała za całokształt funkcjonowania wydziału, w tym za terminowe i właściwe pod względem merytorycznym wykonywanie zadań, nadzór nad warunkami pracy i podwładnymi oraz przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym w zakresie porządku i dyscypliny pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że po objęciu stanowiska pracy, od 2011 roku powódka zgłaszała przełożonym, że jest nadmiernie obciążona, a zakres powierzonych jej obowiązków jest zbyt duży, co powoduje jej ciągłą pracę w wymiarze 9-10 godzin dziennie. Powódka twierdziła, że jest wyzyskiwana, i jednocześnie obawiała się, że zostanie zwolniona, o czym informowała współpracowników. W dniu 17 lipca 2012 roku, w związku ze zgłaszanym przez powódkę

obciążeniem, wypowiedziano jej warunki umowy o pracę poprzez obniżenie jej wynagrodzenia do kwoty 4.871,98 złotych z jednoczesnym zmniejszeniem zakresu obowiązków poprzez wyłączenie z nich opiniowania dla potrzeb screeningu, co stanowiło 23% ogółu zadań powódki. Powódka nie odwołała się od tego wypowiedzenia. Celem tych zmian była poprawa administracji zasobami ludzkimi oraz ulepszenie organizacji pracy urzędu. Opiniowanie w zakresie screeningu odpowiadało czterem etatom w wydziale kierowanym przez powódkę, jednak w związku z przesunięciem tych zadań do innego wydziału przeniesiono tylko dwie osoby, co okazało się wystarczające do zapewnienia terminowego i prawidłowego wykonywania zadań w tym zakresie. Mimo tych zmian, powódka nadal zgłaszała nadmierne obciążenie pracą, uniemożliwiające jej korzystanie z życia prywatnego. Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji M. T. nie radziła sobie ze stresem związanym z pracą, była wrażliwa na swoim punkcie, wszelkie niepowodzenia traktowała osobiście. Niejednokrotnie – po naradach z kierownictwem urzędu – powódka, również przy swoich podwładnych, płakała i skarżyła się na dyrektora urzędu J. R..

Sąd Rejonowy ustalił, iż od chwili objęcia przez M. T. stanowiska Naczelnika Wydziału Ochrony (...) 2000 występowały nieprawidłowości w organizacji pracy wydziału oraz w zapewnieniu prawidłowych relacji z podwładnymi i pracownikami innych wydziałów, które z upływem czasu coraz bardziej się nasilały. Powódka wprowadziła autorytarny sposób zarządzania wydziałem, a podległych jej pracowników traktowała jak osoby niewykształcone, o niskiej wiedzy merytorycznej, przy czym występowało to w ramach specyficznej selekcji, tzn. wobec asertywnych pracowników powódka zachowywała się bardziej powściągliwie, natomiast najgorzej były przez nią traktowane pracownice, które nie potrafiły się jej w żaden sposób przeciwstawić. M. T. zwracała się do pracowników w sposób niegrzeczny, nieraz obraźliwy – nazywając pracownika „palantem”, złośliwie komentowała sposób wykonywania pracy przez podwładnych, mimo że nie było ku temu żadnych powodów. Przy sprawowaniu kontroli nad pracą podległych jej pracowników, czy też w sprawach uzgodnienia projektowanych decyzji i pism, powódka publicznie zarzucała im głupotę, albo twierdziła, że nie starają się i ciągle musi ich poprawiać. W kontaktach z podwładnymi powódka wielokrotnie dawała do zrozumienia swoje niezadowolenie poprzez zwracanie się nieprzyjemnym tonem, wzdychaniem, krzywieniem się. Powódka krzyczała również na pracowników, rzucała aktami, albo wyrzucała ich ze swojego gabinetu, twierdząc że określone zadanie jest źle wykonane. Prośby bardziej asertywnych pracowników o zmianę sposobu komunikowania odnosiły skutek odwrotny i jeszcze potęgowały zachowanie M. T..

Sąd wskazał, że powódka kwestionowała też wykształcenie i dotychczasową karierę zawodową pracowników, w tym podwładnych dopiero przeniesionych do kierowanego przez nią wydziału, których nie zdążyła jeszcze poznać, z góry informując ich, że nie nadają się do pracy. Zdarzało jej się też w ogóle odmawiać kontaktu z podwładnymi. Niejednokrotnie pracownice wychodziły z jej gabinetu z płaczem. Powódka doszukiwała się w zwykłym wykonywaniu przez pracowników ich obowiązków prób zaszkodzenia jej pozycji, nawet gdy wcześniej sama zaakceptowała określone postępowanie. Pracownicy nie mogli liczyć z jej strony na pochwałę, albo szacunek dla wykonanej pracy, na porządku dziennym była natomiast krytyka ich poczynań. Powódka podważała kompetencje podległych jej pracowników twierdząc, że próbują zrzucić na nią swoje obowiązki i z tego powodu jest nadmiernie obciążona pracą. Skarżyła się pracownikom, że to z ich winy musi pracować do późnych godzin wieczornych i z tego powodu zaniedbuje swoje życie prywatne, mimo że jej podwładni mieli bardzo dobre oceny pracy. Wielokrotnie komentowała, albo obserwowała pracowników kończących pracę zgodnie z rozkładem, patrząc się wymownie na zegarek i dając w ten sposób do zrozumienia, że skoro ona zostaje w pracy, to podwładni również powinni pracować. Osobom, które rozpoczynały pracę wcześniej, wobec czego również wcześniej kończyły, powódka zarzucała, że zbyt szybko wychodzą z urzędu. M. T. komentowała również postępowanie podwładnych w ich sprawach prywatnych. Krytykowała postępowanie członków rodzin pracowników czy zachowania nieodpowiadające jej światopoglądowi, przykładowo pracę męża A. B. (1), zawarcie przez pracowników związku małżeńskiego bez ślubu kościelnego czy życie dzieci W. C. (1) w konkubinatach. W sprawach urlopów i zwolnień z pracy powódka w pierwszej kolejności wyrażała zgodę na wnioski, a następnie manifestowała swoje niezadowolenie, że pracownik chce skorzystać z urlopu wypoczynkowego, zamiast dokończyć przydzielone mu sprawy. Jednocześnie wypytywała się podwładnych w jakim celu biorą urlop, albo dlaczego wychodzą w czasie pracy w sprawach prywatnych, mimo że pracownicy pozwanej są uprawnieni do korzystania z przerw w czasie pracy bez ujawniania przyczyn. Powódka wyrażała też swoje niezadowolenie, kiedy pracownicy chcieli odebrać wolne godziny za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że M. T. nadzorowała pracę podwładnych w każdym jej aspekcie. Wszystkie przygotowywane przez nich pisma musiały zostać przez nią zaakceptowane, niezależnie od ich przedmiotu. Powódka kontrolowała projekty nie tylko pod kątem merytorycznym, ale też pod kątem poprawności językowej, stylistyki, zasad interpunkcji i drobnych błędów redakcyjnych. Po takiej korekcie projekt wracał z naniesionymi ręcznie przez powódkę poprawkami do pracownika w celu skorygowania dostrzeżonych błędów, jednak bez żadnych wskazówek. Sytuacja taka występowała notorycznie, w szczególności w odniesieniu do mniej formalnych pism, nietworzonych według określonego wzoru. Taka korekta miała charakter ciągły, powódka potrafiła wielokrotnie – co do tego samego pisma – żądać naniesienia poprawek, przy czym za każdym razem znajdowała kolejne błędy. W skrajnym przypadku doprowadziło to do ciągłego poprawiania jednego projektu D. G. przez okres 2 miesięcy. Powódka nie tylko kontrolowała decyzje podległych jej pracowników, ale przed bądź już po wydaniu decyzji analizowała każdą sprawę, wzywała odpowiedzialnego pracownika i jeszcze raz wspólnie z nim sprawa była sprawdzana. Powódka denerwowała się w sytuacjach, w których pracownicy pod jej nieobecność i bez jej akceptacji załatwiali sprawy, mimo że byli do tego uprawnieni. Każda sprawa musiała być przez nią skontrolowana, a rozstrzygnięcie zaakceptowane. W przypadku spraw nierutynowych, wymagających współpracy i konsultacji z innymi współpracownikami, powódka zarzucała podwładnym nieprawidłowe działanie z pominięciem jej stanowiska, mimo że postępowali oni zgodnie z zaleceniami specjalistów z innych dziedzin. Powódka nie akceptowała też przejawów kreatywności, krytykowała pomysły i propozycje wychodzące od podwładnych – każda sprawa musiała być załatwiona zgodnie ze stanowiskiem powódki. Powódka dawała swoim podwładnym do zrozumienia, że powinni znać się na wszystkim i nie powinni współpracować, ani konsultować się z pracownikami innych wydziałów, nawet jeżeli było to niezbędne. Powódka krytykowała podwładnych, że bez jej wiedzy konsultują się z pracownikami innych wydziałów. W latach 2012-2013 często występowała potrzeba współpracy między wydziałem kierowanym przez powódkę a Wydziałem Ocen Oddziaływania na Środowisko. Pracownicy tego wydziału potrzebowali wewnętrznych opinii z wydziału kierowanego przez powódkę do załatwiania prowadzonych spraw. Dokumentacja musiała zostać wpierv zadekretowana przez powódkę. Gdy pracownicy Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko przynosili dokumentację do M. T., to spotykali się z jej niegrzecznymi uwagami – powódka dawała wyraz swojemu niezadowoleniu, od razu ich wypraszała, kwestionowała kompetencje tych pracowników, albo wskazywała, że przychodzą w złym momencie i dorzucają jej pracy. Doprowadziło to do sytuacji, w której pracownicy Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko odmówili kontaktów z powódką, a wszelkie sprawy związane ze współpracą obu wydziałów musiały być załatwiane przez Naczelnik Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko A. B. (2), wobec której powódka nie pozwalała sobie na uwagi.

Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji sposób zarządzania pracą wydziału przez powódkę doprowadził do tego, że pracownicy stawiali się w pracy zestresowani, a atmosfera w wydziale zależała od samopoczucia powódki w danym dniu. Pierwsza osoba, która pojawiła się w pracy, była w stanie po spotkaniu z powódką określić, czy jest ona w dobrym humorze. Informacja ta była przekazywana innym pracownikom. Pracownicy wydziału powszechnie bali się powódki. Jeżeli nastrój M. T. był zły, pracownicy unikali z nią jakiegokolwiek kontaktu – nie wchodzili do jej gabinetu i nie konsultowali żadnych spraw. Wszelka dokumentacja była pozostawiana w gabinecie powódki pod jej nieobecność. Również tylko w tym czasie podwładni korzystali ze znajdującej się w pokoju powódki biblioteki. Część z pracowników starała się w miarę możliwości w ogóle nie utrzymywać kontaktów z powódką. Postępowanie M. T. generowało dodatkową pracę jej podwładnych oraz poczucie braku komfortu w miejscu pracy. Podlegli powódce pracownicy czuli się nierówno i niesprawiedliwie traktowani, zastraszeni i szykanowani. Powodowało to ich stres, zniechęcenie do pracy i poczucie obniżonej wartości, a także bezpośrednio przekładało się na zdolność do radzenia sobie ze spoczywającymi na nich zadaniami.

Sąd Rejonowy wskazał, że skargi pracowników oraz rozmowy przełożonych z M. T. w latach 2011-2012 przynosiły tylko krótkotrwałą poprawę. W lutym 2013 roku – po kolejnej kłótni wywołanej przez M. T., skutkującej przeniesieniem A. B. (1) (na jej wniosek) do innego wydziału – podwładni powódki wystosowali do dyrektora pismo, w którym przedstawili wszystkie zarzuty stawiane powódce. Potwierdziła je przeprowadzona na przełomie kwietnia i maja 2013 roku anonimowa ankieta. Wyniki zostały przedstawione powódce, która jednak z nimi się nie zgodziła, kwestionując istnienie uchybień w swojej pracy. W dniu 9 lipca 2013 roku M. T. została przeniesiona na stanowisko głównego specjalisty w Wydziale Ochrony Przyrody i O. Natura 2000 z wynagrodzeniem w kwocie 4.309,83 złotych miesięcznie,

powiększonym o dodatek służby cywilnej. Powodem przeniesienia powódki był sposób zarządzania wydziałem wywołujący szereg napięć między naczelnikiem i zespołem, który nie przystawał do standardów służby cywilnej i nie zapewniał należytej komunikacji wydziałowej i międzywydziałowej oraz komfortu pracy w wydziale. Jednocześnie – z uwagi na ciężące na (...) obowiązki terminowego sporządzania planów zadań ochronnych oraz planów ochrony obszarów Natura 2000 i rezerwatów przyrody oraz zaległości w sporządzeniu 50% tych planów na terenie (...) – zostało utworzone i powierzone powódce najwyższe niekierownicze stanowisko głównego specjalisty ds. krajowych form ochrony przyrody. Stanowisko to odpowiada kwalifikacjom i doświadczeniu zawodowemu powódki, a przy tym cechuje się dużą samodzielnością i swobodą planowania trybu i realizacji zadań oraz jest pozbawione presji czasu. W zakres czynności powódki weszło m.in.: przygotowywanie projektów zarządzeń w sprawach tworzenia, zmian i likwidacji rezerwatów przyrody oraz prowadzenie procedur z tym związanych; przygotowywanie zarządzeń w sprawie zadań ochronnych w rezerwach przyrody i prowadzenie procedur z tym związanych; przygotowywanie projektów zarządzeń dyrektora (...) w sprawach ustanawiania planów ochrony rezerwatów przyrody, planów zadań ochronnych dla obszarów Natura 2000 oraz prowadzenie procedur z tym związanych; przygotowywanie projektów rozporządzeń Ministra Środowiska w sprawach ustawiania planów ochrony dla obszarów Natura 2000 oraz prowadzenie procedur z tym związanych.

Według ustaleń Sądu Rejonowego po przeniesieniu powódki poprawiła się atmosfera oraz organizacja pracy w Wydziale Ochrony Przyrody i O. Natura 2000. Pracownicy wykonują swoje zadania w spokoju i terminowo, nie składają skarg na nowego naczelnika. Wydział współpracuje z innymi wydziałami.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie okoliczności bezspornych, ww. dokumentów, wydruków oraz zeznań świadków. Dokumenty Sąd ocenił zgodnie z treścią art. 244 k.p.c. i art. 245 k.p.c. Wiarygodności wymienionych wyżej dokumentów nie kwestionowała żadna ze stron, a Sąd nie znalazł podstaw do tego, aby uczynić to z urzędu. Sąd dał nadto wiarę wymienionym wyżej wydrukom oraz kserokopiom. Mimo że nie posiadają one charakteru dokumentów, to zgodnie z treścią art. 309 k.p.c., jako środek dowodowy sąd może dopuścić każdego rodzaju dowód przydatny do rozstrzygnięcia sprawy. Strony natomiast nie kwestionowały ich autentyczności. Za wiarygodne Sąd Rejonowy uznał zeznania świadków A. B. (1), W. C. (2), J. D., K. Ł., M. M. (2), J. P. (1), B. G., A. G., M. O., J. P. (2) i W. R.. Wskazani świadkowie byli podwładnymi powódki i w sposób logiczny, wzajemnie spójny oraz konsekwentny opisali nieprawidłowości w pracy wydziału kierowanego przez powódkę oraz jej niewłaściwe zachowanie – bezpodstawną krytykę, złośliwość i wyśmiewanie podwładnych, nadmierny i zbędny nadzór nad poczynaniami pracowników, brak współpracy z innymi wydziałami pozwanej oraz nierówne i niesprawiedliwe traktowanie pracowników. Należy przy tym podkreślić, że zeznania te były szczere, świadkowie nie starali się zdyskredytować powódki, przedstawiając ją w jak najbardziej negatywnym świetle, ale opisali jej zachowanie w sposób obiektywny, wskazując również na jej pozytywne cechy – szeroką wiedzę czy doświadczenie zawodowe. Jednocześnie świadkowie w sposób zbieżny wskazywali na te same uchybienia ze strony powódki, które nadto znalazły potwierdzenie w zebranych w sprawie dokumentach. W ocenie Sądu nie było podstaw do podważania ich wiarygodności. W ten sam sposób Sąd I instancji ocenił zeznania świadka J. P. (3), D. L. oraz przesłuchanej za pozwaną J. R., którzy potwierdzili omawiane relacje, przy czym trzeba podkreślić, że pracowali oni – jak powódka – na stanowiskach funkcyjnych, natomiast J. P. (3) i J. R. byli przełożonymi powódki. Nie mieli więc, jako osoby niezależne od M. T., żadnego interesu w ewentualnym zeznawaniu na jej niekorzyść. Nie było przesłanek mogących prowadzić do kwestionowania wiarygodności tych zeznań. Sąd nie dał natomiast wiary zeznaniom powódki M. T., które w jego ocenie stanowiły jedynie polemikę z relacją przedstawioną przez wszystkie inne osoby przesłuchane w sprawie. Zeznania powódki stały w zupełnej sprzeczności z całokształtem materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu. Powódka nie przedstawiła przy tym żadnej spójnej relacji, a jej zeznania sprowadzały się w dużej mierze do negowania przytaczanych przez świadków okoliczności. W żaden sposób nie potwierdziło się natomiast, aby powódka miała prawidłowe relacje z podwładnymi, a atmosfera w pracy była dobra. Powódka, reprezentowana do tego przez fachowego pełnomocnika, miała pełną możliwość wykazania prawdziwości swojego stanowiska, jednak nie zaoferowała żadnego materiału dowodowego w tym zakresie. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia było natomiast wystawianie przez powódkę pozytywnych ocen okresowych pracy podwładnych, czy też składanie wniosków o przyznanie nagród i awansów, gdyż stanowiło to zwykłe wykonywanie przez powódkę obowiązków pracowniczych,

do tego nieobjęte przedmiotem niniejszego procesu. W tym stanie rzeczy Sąd stwierdził, że niewiarygodne zeznania powódki nie mogły stanowić podstawy ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że na rozprawie w dniu 28 stycznia 2016 roku oddalił na podstawie art. 227 k.p.c. wnioski pozwanej o przeprowadzenie dowodów z zeznań świadków E. H., M. C., A. H., K. D., D. G., A. R. i M. B.. Sąd wskazał przy tym, że nie ma obowiązku prowadzenia postępowania dowodowego „w nieskończoność”. Zasadą postępowania dowodowego jest to, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla sprawy istotne znaczenie. Nie było więc potrzeby przeprowadzenia dowodu z zeznań kolejnych pracowników (...) na te same okoliczności, na które zeznawali wszyscy wcześniej przesłuchani świadkowie, gdyż okoliczności sprawy zostały już wystarczająco wyjaśnione. Nie ma zaś potrzeby prowadzenia postępowania dowodowego, jeżeli w świetle zebranego materiału okoliczności istotne stały się między stronami niesporne, a dalsze dowody miałyby jedynie służyć naświetleniu okoliczności towarzyszących, nieistotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, albo zmierzały do wykazania okoliczności, które zostały udowodnione zgodnie z twierdzeniami strony.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo okazało się nieuzasadnione.

Sąd I instancji wyjaśnił, że zgodnie z art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej, jeżeli jest to uzasadnione potrzebami urzędu, dyrektor generalny urzędu może w każdym czasie przenieść urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko w tym samym urzędzie w tej samej lub w innej miejscowości, uwzględniając jego przygotowanie zawodowe. Wskazał przy tym, że przeniesienie urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko jest tożsame z uregulowaną w Kodeksie pracy instytucją wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.) i że w takim wypadku przeniesionemu urzędnikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy.

Sąd Rejonowy wskazał, że przesłanką wyznaczenia nowego stanowiska pracy urzędnikowi służby cywilnej są „potrzeby urzędu”, stanowiące zwrot niedookreślony, który swym zakresem obejmuje zarówno administracyjno – prawne wymagania funkcjonowania urzędu, jak i racjonalne wykorzystanie korpusu służby cywilnej związane z realizacją celu ustanowienia służby cywilnej określonego w art. 1 ustawy. Ocena tych sytuacji należy do dyrektora generalnego urzędu i nie może być w pełni dowolna, ponieważ potrzeby urzędu stanowią przesłankę legalności przeniesienia urzędnika na inne stanowisko. Przesłanka potrzeb urzędu w założeniu ma chronić urzędnika przed arbitralną i nieuzasadnioną zmianą treści stosunku pracy i dotyczyć pracodawcy, a nie urzędnika.

W ocenie Sądu I instancji co do zasady nie można uznać za zgodne z prawem przeniesienia urzędnika na inne stanowisko z przyczyn leżących po jego stronie, jak przykładowo utrata zaufania czy niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych. Nie można jednak wykluczać sytuacji, w których potrzeby urzędu i okoliczności leżące po stronie pracownika nierozzerwalnie splatają się ze sobą. Nie ulega bowiem wątpliwości, że uchybienia leżące po stronie pracownika, w szczególności po stronie osoby zajmującej stanowisko kierownicze, mogą prowadzić do zaburzenia prawidłowego funkcjonowania urzędu, uniemożliwiającego racjonalne wykorzystanie korpusu służby cywilnej oraz prawidłową organizację pracy, uwzględniającą konieczność zapewnienia zawodowego i rzetelnego wykonywania zadań państwa. Nadto Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że od urzędnika służby cywilnej wymaga się zachowania wyższych standardów (w pracy i poza nią – art. 76 ust. 1 ustawy), niż od szeregowego pracownika. Ostrzejsze kryteria należy też stosować do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1977 r., I PRN 17/77, OSNCP 1977, nr 9, poz. 172), od których wymaga się najwyższej staranności w wykonywaniu obowiązków.

Dokonując przeniesienia, pracodawca musi brać pod uwagę przygotowanie zawodowe urzędnika służby cywilnej. Jest to pojęcie nieostre, odnoszące się zarówno do wykształcenia, kwalifikacji oraz wiedzy, jak i doświadczenia zawodowego, które ogranicza dowolność przydzielania stanowisk rażąco poniżej kompetencji urzędnika, co nie oznacza, że wynagrodzenie na wyznaczonym stanowisku nie może być niższe. Przez pojęcie kwalifikacji należy rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika, to jest jego formalne wykształcenie, ale także właściwości psychofizyczne pracownika, predyspozycje psychiczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia fizycznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 61/00, Pr. Pracy 2001, nr 5, poz. 33). Wymóg uwzględniania przygotowania zawodowego wyklucza z jednej strony możliwość

wyznaczenia urzędnikowi stanowiska pracy, na którym wymagane są wyższe lub odmienne kwalifikacje, z drugiej zaś stanowiska zdecydowanie niżej usytuowanego w hierarchii, na którym wymagane są znacznie niższe kwalifikacje. W ramach swej kompetencji przełożony służbowy może jednak wskazać urzędnikowi nieco niższe stanowisko, jeżeli mieści się ono w dolnych granicach jego przygotowania zawodowego.

Przeniesienie daje możliwości modyfikacji dwóch elementów treści stosunku pracy: rodzaju pracy oraz wynagrodzenia, przy czym zmiana wysokości wynagrodzenia jest pochodną zmiany stanowiska. Zmiana treści stosunku pracy będąca wynikiem przeniesienia ma charakter trwały i istotny oraz wewnętrzny w tym sensie, że nie prowadzi do zmiany podmiotu zatrudniającego. Przeniesienie to dokonywane jest w drodze aktu formalnie jednostronnego, należącego do kategorii indywidualnych aktów wewnętrznych administracji. Wywołuje on skutki zarówno w sferze prawa administracyjnego (wyznacza miejsce i kompetencje urzędnika w strukturze organizacyjnej urzędu), jak i prawa pracy (stanowi jednostronną władczą zmianę treści stosunku pracy).

W ocenie Sądu Rejonowego przeniesienie powódki na nowe stanowisko pracy było w świetle art. 62 ustawy o służbie cywilnej całkowicie uzasadnione.

Po pierwsze, rozwiązanie kwestii wadliwej organizacji pracy wydziału oraz wywoływanych przez powódkę sytuacji konfliktowych leżało w interesie prawidłowego funkcjonowania urzędu. Należy wyraźnie zaznaczyć, że niewłaściwe wykonywanie przez powódkę obowiązków urzędnika służby cywilnej, sprzeczne z nałożonymi na nią ustawowo (art. 76 ust. 1 pkt 2 i 7 ustawy) i urzędowo obowiązkami, bezpośrednio prowadziło do dezorganizacji pracy kierowanego przez nią wydziału, a przy tym wpływało na pracę innych współpracujących wydziałów, a w konsekwencji na nieprawidłowe funkcjonowanie pozwanego urzędu. Potrzeba kontrolowania przez powódkę pracy całego wydziału, w każdym jej aspekcie, powodowała zajmowanie się przez podległych jej pracowników przygotowanymi już do rozstrzygnięcia, bądź załatwionymi sprawami, w miejsce kolejnych, wpływających spraw. Wielokrotne poprawianie projektów decyzji i pism przez podległych powódce pracownika generowało jedynie dodatkową i zbędną ich pracę. Potrzeba kontroli podwładnych powodowała również, że pracownicy wydziału nie mogli samodzielnie, bez udziału powódki, załatwiać spraw – wszystkie dokumenty musiały być przez nią przeczytane i parafowane. Nie ulega wątpliwości, że taki sposób kierowania wydziałem uniemożliwiał terminową i sprawną pracę. W tym też kontekście całkowicie bezzasadne były zarzuty M. T., jakoby została nadmiernie obciążona pracą, gdyż wykonywanie przez nią pracy po 9-10 godzin dziennie wynikało wyłącznie z wadliwego jej zorganizowania przez nią samą.

Zachowanie M. T. nie tylko wpływało na pracę jej wydziału, ale też dezorganizowało funkcjonowanie jednostek współpracujących. Powódka uniemożliwiła w zasadzie współpracę międzywydziałową, domagając się od swoich podwładnych zaprzestania konsultacji z innymi pracownikami urzędu, w szczególności Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko, czy współpracy z prawnikami. Jednocześnie bagatelizowała potrzeby innych wydziałów, jak np. konieczność uzyskania opinii wewnętrznych.

Bardzo istotną kwestią było również traktowanie przez powódkę podległych jej pracowników, które doprowadziło do wysoce niewłaściwej sytuacji, a mianowicie unikania przez podwładnych jakichkolwiek kontaktów z powódką, zastraszenia pracowników i zburzenia ich komfortu pracy. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, stosowane przez powódkę metody – agresja, szyderstwa i inwigilacja pracowników, bezpośrednio doprowadziły do stresu podwładnych, ich zniechęcenia do pracy i poczucia obniżonej wartości, co przekładało się na zdolność do radzenia sobie ze spoczywającymi na nich zadaniami, a tym samym do zaniżenia jakości świadczonej pracy i niewykorzystywania potencjału wydziału. Wypada zauważyć, że w wyniku wprowadzonej przez powódkę organizacji i atmosfery pracy, czterech pracowników wykonywało mniej zadań (w zakresie screeningu), niż dwóch z nich po przeniesieniu do innego wydziału. Wynika z tego, że to właśnie postępowanie powódki bezpośrednio wpływało na sprawność i terminowość załatwiania spraw w wydziale. Nawet zmniejszenie zakresu obowiązków powódki nie doprowadziło do poprawy sytuacji, zwiększenia terminowości i liczby załatwianych spraw. Przeciwnie, zachowanie powódki jeszcze się pogorszyło, gdyż czuła się szykanowana, kwestionując decyzje przełożonych.

Dodatkowo Sąd I instancji zwrócił uwagę, że postępowanie powódki względem jej podwładnych nosiło znamiona mobbingu, a zgodnie z art. 94³ § 1 i 2 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza zaś działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. M. może być zarówno pracodawca, jak i osoba zarządzająca zakładem w jego imieniu czy kierownik zorganizowanej jednostki pracodawcy. Do przejawów mobbingu zalicza się szykany, intrygi, nieszczerłość, zakłamanie, obłudę oraz sadyzm i podobne zachowania. W ramach przeciwdziałania mobbingowi ze strony zatrudnionych pracowników przeciwko innym pracownikom pracodawca powinien stosować wszelkie prawnie dostępne środki, takie jak: kary porządkowe, przeniesienie na inne stanowisko, do rozwiązania stosunku pracy, nawet bez wypowiedzenia z winy pracownika. Do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru sprawcy, co oznacza, że za mobbing mogą być uznane wszelkie bezprawne, także nieumyślne, działania lub zachowania dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, które wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu.

Zdaniem Sądu Rejonowego w tym stanie rzeczy nie powinno ulegać wątpliwości, że trwające ponad 2 lata, codziennie się powtarzające zachowania powódki, sprowadzające się do nękania podległych jej pracowników (wyrażające się m.in. w reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, unikaniu rozmów, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, czy zarzucaniu pracą), wywołujące u nich zniechęcenie do pracy, strach przed powódką oraz poczucie obniżonej wartości, wypełniały znamiona mobbingu. Zachowania te nie miały charakteru incydentalnej krytyki, która nawet gdy jest niesprawiedliwa, nie może być uznana za mobbing, ale stanowiły zwykły, systematyczny sposób kierowania przez powódkę wydziałem. Należy przy tym podkreślić, że powódka stopniowała stosowanie omawianych metod, nie były one skierowane wobec ogółu podległych jej pracowników. Najsilniej odczuwały je wybrane, najmniej asertywne osoby, natomiast niektórzy pracownicy utrzymywali z powódką poprawne relacje. W ten sposób powódka wpływała jednak na zachowanie i samopoczucie całej załogi wydziału.

Według Sądu I instancji w takich warunkach niemożliwe było prawidłowe realizowanie obowiązków pracowniczych przez podwładnych powódki, to zaś wprost prowadziło do wadliwej pracy wydziału. Sąd podkreślił przy tym, że członek korpusu służby cywilnej obowiązany jest, zgodnie z art. 76 ust. 1 pkt 7 ustawy z 2008 r. o służbie cywilnej, zachowywać się godnie w służbie oraz poza nią. Określenie to zostało doprecyzowane w § 14 zarządzenia z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie etyki korpusu służby cywilnej (M. P. Nr 93, poz. 953). Przepis ten stanowi między innymi, że zasada godnego zachowania polega w szczególności na wykonywaniu pracy z respektem dla reguł współżycia społecznego i kultury osobistej, poszanowania godności innych osób, w tym podwładnych, kolegów i przełożonych oraz życzliwości wobec ludzi i zapobieganiu powstawaniu konfliktów w pracy, w relacjach z obywatelami oraz współpracownikami. Naruszenie tych reguł przez urzędnika służby cywilnej jest niedopuszczalne i co do zasady powinno skutkować zastosowaniem odpowiedzialności dyscyplinarnej (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 8 listopada 2012 r., III APo 7/12, LEX nr 1246973), zwłaszcza gdy uchybienia takie powtarzają się przez dłuższy czas i mają w zasadzie trwały charakter. Dlatego też postępowanie powódki nie zasługuje na zrozumienie, przy czym przeniesienie jej w opisanych wyżej okolicznościach na inne stanowisko można uznać za zastosowanie najłagodniejszego z przysługujących pracodawcy środków.

Sąd Rejonowy wskazał, że w omawianych warunkach – wywołanych zarówno metodami pracy powódki, jak i sposobem traktowania podwładnych – uniemożliwiona była prawidłowa praca całego wydziału kierowanego przez M. T.. W takiej zaś sytuacji uprawnione jest stwierdzenie, że przyczyny leżące po stronie powódki powodowały wadliwe funkcjonowanie urzędu – wydziału kierowanego przez powódkę, jak innych jednostek organizacyjnych w zakresie dotyczącym współpracy z wydziałem powódki. W tym właśnie przejawiały się potrzeby urzędu, albowiem postępowanie powódki było nierozzerwalnie związane z jego funkcjonowaniem. Sprawowanie przez powódkę funkcji naczelnika powodowało niewłaściwą pracę wydziału, która była sprzeczna z potrzebami urzędu oraz wymogami stawianymi przed instytucjami publicznymi w zakresie rzetelności, sprawności i terminowości załatwiania spraw.

Po drugie, potrzeby urzędu wymagały również racjonalnego wykorzystania doświadczenia i wiedzy M. T.. Brak umiejętności zarządzania personelem, współpracy z podwładnymi oraz pracownikami innych wydziałów, potrzeba stałego nadzoru nad pracą innych osób, a także zgłaszanie przełożonym stresu, ciągłego zmęczenia oraz pracy po 9-10 godzin dziennie, i to nawet po zmniejszeniu zakresu jej obowiązków, wykazały fakt niesprawdzenia się powódki na stanowisku naczelnika wydziału. Pracodawca uwzględnił jednocześnie doświadczenie zawodowe i wiedzę powódki (wielokrotnie podkreślane przez stronę pozwaną), które mogą być z korzyścią dla urzędu wykorzystane poprzez powierzenie M. T. samodzielnego stanowiska pracy, wolnego od stresu i konkurencji oraz umożliwiającego swobodne dysponowanie czasem pracy i realizacji zadań. W ten bowiem sposób możliwe jest w zdecydowanie większym stopniu wykorzystanie umiejętności powódki do zapewnienia zawodowego i rzetelnego wykonywania zadań państwa przez (...), zwłaszcza że Dyrekcja nie przygotowała dotychczas około 50% planów zadań ochronnych oraz planów ochrony obszarów Natura 2000 na terenie (...).

W ocenie Sądu Rejonowego przydzielone M. T. stanowisko głównego specjalisty do spraw krajowych form ochrony przyrody odpowiada jej przygotowaniu zawodowemu w rozumieniu art. 62 ustawy.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że z porównania zakresów obowiązków naczelnika wydziału oraz głównego specjalisty do spraw krajowych form ochrony przyrody, powierzone powódce zadania o charakterze merytorycznym są praktycznie tożsame z zadaniami wykonywanymi w czasie pełnienia funkcji naczelnika. Obowiązki powódki w dalszym ciągu obejmują przygotowywanie projektów zarządzeń i planów w sprawach rezerwatów przyrody i obszarów Natura 2000 oraz prowadzenie procedur z tym związanych, a dodatkowo powódka obowiązana jest do przygotowywania projektów rozporządzeń Ministra Środowiska w sprawach ustawiania planów ochrony dla obszarów Natura 2000 oraz prowadzenie procedur z tym związanych. Oczywiście jest przy tym, że powódce ubyły uprawnienia i obowiązki związane z zarządzaniem pracą i administracją, jednakże w tym zakresie możliwe jest jedynie porównanie zadań merytorycznych, dotyczących wiedzy i umiejętności urzędnika.

Powierzone M. T. stanowisko jest najwyższym, niekierowniczym stanowiskiem w (...) Dyrekcji Ochrony (...). Jest to wprawdzie funkcja usytuowana w hierarchii niżej od naczelnika wydziału, jednak różnica ta nie jest znaczna i mieści się w granicach przygotowania zawodowego M. T.. Praca ta odpowiada wykształceniu i doświadczeniu zawodowemu powódki – na podobnych stanowiskach pozwana zatrudnia również inne osoby posiadające tytuł doktorski. Zadania powierzone powódce wymagają złożonej, szerokiej wiedzy merytorycznej, twórczego rozwiązywania problemów oraz samodzielnego podejmowania decyzji. Jednocześnie stanowisko głównego specjalisty cechuje się dużą swobodą planowania trybu i realizacji zadań oraz jest pozbawione presji czasu. Powódka jest uprawniona do wyboru kolejności wykonywania zadań i trybu pracy. Stanowisko to uwzględnia zatem w należyтым stopniu nie tylko wykształcenie, wiedzę i doświadczenie M. T., ale również predyspozycje psychiczne powódki, umożliwiając jej pełne wykorzystanie posiadanych umiejętności bez ryzyka wywołania i uczestniczenia w sytuacjach stresowych i konfliktowych.

Zdaniem Sądu I instancji w sprawie nie ujawniły się jakiegokolwiek przesłanki, który pozwoliłyby uznać, że przeniesienie powódki na stanowisko głównego specjalisty do spraw krajowych form ochrony przyrody stanowiło zaplanowaną degradację zawodową, szykanę czy próbę zniszczenia jej kariery. Powódka okoliczności takich w żadnej mierze nie udowodniła. Przeciwnie, strona pozwana przez długi okres doceniała powódkę, próbowała rozwiązać zaistniałą sytuację w drodze negocjacji i rozmów, na które powódka jednak nie reagowała. M. T. została potraktowana przez pozwaną w sposób bardzo łagodny, jej sytuacja zawodowa w zakresie zadań merytorycznych w zasadzie się nie zmieniła, natomiast jedyna zmiana dotyczyła kwestii zarządzania przez powódkę wydziałem, co dezorganizowało pracę pozwanego urzędu.

Mając na uwadze powyższe, powództwo podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie 1. wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie 2. wyroku na podstawie art. 98 i art. 99 k.p.c. w zw. z art. 108 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa

kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania w niniejszej sprawie).

Apelację od wyroku Sądu wniosła strona powodowa, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez uwzględnienie powództwa i przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed sądem I instancji według norm przepisanych, a także domagała się zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie przed sądem odwoławczym.

Powyższemu orzeczeniu skarżąca zarzuciła:

1) Mające istotny wpływ na wynik sprawy naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego (pominięcie części materiału dowodowego) oraz dokonanie w sposób sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny materiału dowodowego, na podstawie którego Sąd I instancji ustalił stan faktyczny;

2) Naruszenie prawa materialnego tj. art. 62 ustawy o służbie cywilnej przez błędną wykładnię pojęcia „potrzeb urzędu” polegającą na przyjęciu, że przyczyny przeniesienia mogą dotyczyć pracownika i wynikać ze sposobu wywiązywania się przez niego z obowiązków urzędniczych oraz błędne uznanie, że zostały spełnione przesłanki z art. 62 ustawy o służbie cywilnej warunkujące przeniesienie urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko, a także naruszenie art. 94³ k.p. przez przyjęcie, że zachowanie powódki stanowiło mobbing.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powódki wskazał, iż uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie, bowiem dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków niewynikających z materiału dowodowego. Pełnomocnik skarżącej zarzucił Sądowi I instancji pominięcie przy dokonywaniu ustaleń faktycznych zawnioskowanych przez powódkę dowodów i jednocześnie nie wydał postanowienia o ich oddaleniu. Ponadto pełnomocnik powódki zwrócił uwagę, że strona nie traci prawa powoływania się w dalszym toku postępowania na uchybienie sądu polegającej na pominięciu wniosku o przeprowadzenie dowodu, jeżeli sąd nie wydał postanowienia oddalającego ten wniosek. Pełnomocnik skarżącej wskazał na szereg ustaleń faktycznych, które w jego ocenie były niewłaściwe z powodu pominięcia dowodów zawnioskowanych przez powódkę. Pełnomocnik powódki wskazał także na szereg ustaleń pozostających w jego ocenie w sprzeczności z materiałem dowodowym oraz zasadami doświadczenia życiowego i zasadami logiki.

Uzasadniając zarzut naruszenia prawa materialnego pełnomocnik skarżącej podniósł, że przyczyny przeniesienia przewidzianego w art. 62 ustawy o służbie cywilnej nie mogą dotyczyć pracownika, a zwłaszcza nie powinny wynikać ze sposobu wywiązywania się przezeń z obowiązków urzędniczych, implikującego utratę zaufania pracodawcy. W ocenie pełnomocnika w niniejszej sprawie wyłączną przyczyną przeniesienia powódki była negatywna ocena jej relacji z podległymi pracownikami, czego nie obejmuje pojęcie „potrzeb urzędu” w rozumieniu art. 62 ustawy o służbie cywilnej. Zdaniem pełnomocnika powódki pozwany nie udowodnił, by zaistniały przyczyny przeniesienia wskazane w decyzji z dnia 9 lipca 2013 r. tj. konieczność zapewnienia prawidłowego funkcjonowania wydziału i komunikacji międzywydziałowej, a także racjonalna realizacja zadań statutowych oraz zapewnienie komfortu pracy i przestrzegania zasad współżycia społecznego w Wydziale Ochrony Przyrody i O. Natura 2000. Nadto zwrócił uwagę, że gdyby powódka w sposób nieprawidłowy zarządzała wydziałem, to nie pracowałaby na tym stanowisku przez tyle lat. Oprócz tego zdaniem pełnomocnika skarżącej Sąd I instancji błędnie przyjął, że działania powódki nosiły znamiona mobbingu, co miało zostać ustalone w oparciu o subiektywne odczucia świadków, a nie na podstawie podanych przez nich faktów. Pełnomocnik powódki podniósł przy tym, że zachowania incydentalne, nawet gdyby były nieprawidłowe, nie stanowią mobbingu. Poza tym wskazał, że świadkowie nie wyjaśnili z jakich powodów bali się powódki.

W odpowiedzi na apelację pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, iż apelacja w gruncie rzeczy sprowadza się do polemiki z niewadliwymi ustaleniami Sądu I instancji, któremu w żaden sposób nie można zarzucić jakichkolwiek uchybień w zakresie stosowania przepisów zarówno prawa procesowego jak i materialnego. W ocenie pozwanego Sąd I instancji dokonał wszechstronnego i bardzo wnikliwego rozważenia zebranego materiału dowodowego, oceniając wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu dowodowym oraz wszystkie okoliczności towarzyszące przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych. Podniósł przy tym, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wykazanie uchybienia zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, natomiast nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Dalej pełnomocnik pozwanego wskazał, że Sąd I instancji nie pominął zawnioskowanych przez powódkę dowodów, albowiem na rozprawie w dniu 16 października 2014 r. wydał postanowienie o przeprowadzeniu dowodu z wszystkich dokumentów załączonych do akt sprawy. Z kolei oddalenie wniosku powódki o przesłuchanie świadków A. H. i E. H. było podyktowane dostatecznym wyjaśnieniem okoliczności sprawy w tym zakresie. W ocenie pozwanego bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostaje ocena okresowa powódki, gdyż tylko jedno z ośmiu kryteriów składających się na nią dotyczy umiejętności współpracy, w zakresie którego można było ocenić zachowanie powódki w stosunku do współpracowników i to właśnie w tym zakresie w lipcu 2013 r. powódka została oceniona poniżej oczekiwań, natomiast w ocenie z 2011 r. kryterium dotyczące umiejętności współpracy zostało ocenione lepiej, bowiem przełożeni powódki nie mieli wówczas sygnałów o nieprawidłowościach w relacjach między nią a jej podwładnymi. Poza tym zdaniem pozwanego nie jest prawdą, że Sąd I instancji dokonał ustaleń faktycznych sprzecznych z materiałem dowodowym, podnosząc przy tym, że wypowiedzi świadków powołane w apelacji były wyrwane z kontekstu, co całkowicie zmieniło ich znaczenie. Według pozwanego relacje świadków jednoznacznie wskazują na negatywny stosunek powódki do swoich podwładnych i ich niewłaściwe traktowanie. Wskazał przy tym, że wbrew twierdzeniom apelującej nie ma znaczenia, jak często sytuacje złego traktowania miały miejsce w stosunku do każdego z podwładnych. Pełnomocnik pozwanego stwierdził również, że nie można nie uwzględnić zeznań świadków wobec ich pełnej jednomyślności, co do treści i dużej szczegółowości przekazywanych informacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja wywiedziona przez powódkę nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd Odwoławczy nie podzielił podniesionych w niej zarzutów.

W pierwszym rzędzie wymaga podkreślenia, że zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c., Sąd II instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozpoznanie sprawy „w granicach apelacji”, wskazane w tym przepisie, oznacza, iż Sąd Odwoławczy, między innymi, rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia, niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed Sądem I instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, ostatecznie orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 31 stycznia 2008r., III CZP 49/07).

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy prawidłowo i wyczerpująco ustalił stan faktyczny, jak również wszechstronnie rozważył zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy, a jego wnikliwa i bezstronna analiza zgodna jest z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Z uwagi na to Sąd Odwoławczy przyjął ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego za własne, dzieląc także przytoczoną, dla uzasadnienia rozstrzygnięcia, podstawę prawną i dotyczące jej wywody. Uzasadnienie Sądu I instancji zostało sporządzone zgodnie z wymogami art. 328 § 2 k.p.c. Motywy zawarte w tym uzasadnieniu Sąd Okręgowy w pełni akceptuje i podziela, skutkiem czego odstępuje od powtarzania

szczegółowych wnioskowań prawniczych (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia wyrok z 17.03 2006r. I CSK 63/05 LEX nr 190754 wyrok z dnia 5.11.1998 r.; I PKN 339/98 – OSNP nr 24, poz. 776 z 1999 r.).

W takiej sytuacji rozważenia wymagały jedynie zarzuty podniesione w apelacji.

W pierwszej kolejności należało zbadać zasadność zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Zdaniem apelującej Sąd Rejonowy pominął zawnioskowane przez nią dowody i nie wydał postanowienia o ich oddaleniu. Z uzasadnienia apelacji wynika, że pominięte zostały dokumenty w postaci wniosków o przyznanie nagród dla pracowników, protokołu narady pracowników z 7 stycznia 2013 r. oraz ocen okresowych powódki z 8 lipca 2013 r. i 5 kwietnia 2011 r. Przede wszystkim należy wyjaśnić, iż wbrew twierdzeniom apelującej Sąd I instancji nie pominął zawnioskowanych dowodów, wszak na rozprawie w dniu 16 października 2014 r. wydał postanowienie o przeprowadzeniu dowodu z wszystkich dokumentów załączonych do akt sprawy, a więc nie ulega najmniejszym wątpliwościom, że zakres w/w postanowienia obejmował także dowody zgłoszone przez powódkę. Jednocześnie należy zaznaczyć, iż zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego nie ma konieczności powoływania w uzasadnieniu wyroku dowodów, które nie miały większego znaczenia dla rozstrzygnięcia.

W odniesieniu do dokumentów w postaci wniosków o przyznanie nagród dla pracowników należy wskazać, iż wprawdzie obrazują one stosunek powódki do pracy swoich podwładnych, jednakże trzeba zaznaczyć, że kwestia ta nie miała większego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, albowiem kluczowe było ustalenie, w jaki sposób wyglądały relacje pomiędzy apelującą a jej podwładnymi. Trzeba bowiem zwrócić uwagę, że faktyczne docenianie pracy podwładnych nie jest równoznaczne z okazywaniem im szacunku i wyrażaniem zadowolenia z ich pracy w bezpośrednich kontaktach. Podobnie dla wyniku sprawy nie miało znaczenia, jak ogólnie była oceniana praca powódki przez jej przełożonych, wszak przyczyną przeniesienia jej na inne stanowisko nie była negatywna ocena jej pracy, a dezorganizacja funkcjonowania zarządzanego przez nią wydziału wskutek jej zachowań. Poza tym trzeba zwrócić uwagę, że jednym z kryteriów przyjętych do oceny okresowej pracy powódki były umiejętności współpracy, które w lipcu 2013 r. zostało ocenione jako „poniżej oczekiwań”. Jednakże powyższe jedynie poglądowo świadczy o tym, że przełożeni powódki dostrzegli pewne nieprawidłowości w jej działaniu, natomiast i tak wynik niniejszej sprawy nie był zależny od oceny pracy powódki nawet w tym zakresie. Z kolei protokół narady pracowników z 7 stycznia 2013 r. nie przesądza o tym, czy apelująca zezwalała czy też nakazywała swoim podwładnym podejmowanie konsultacji z pracownikami innych wydziałów, a w szczególności Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, iż we wskazanym powyżej protokole znalazły się polecenia stanowiące odpowiedź na zalecenia wynikające z przeprowadzonej uprzednio kontroli, która wykryła pewne nieprawidłowości w funkcjonowaniu wydziału podlegającego powódce. Jednakże nawet wydanie takiego polecenia przez powódkę nie oznacza, że następnie jej podwładni nie byli przez nią krytykowani za konsultowanie spraw z innymi wydziałami, wszak z relacji świadków nie wynika, by apelująca zabraniała im podejmowania konsultacji, ale że spotykało się to z jej negatywnymi reakcjami i komentarzami. Wobec powyższego nie sposób uznać, by powoływane przez powódkę dokumenty miały ważne znaczenie dla wyniku sprawy i tym samym w ocenie Sądu Okręgowego nie było konieczności ich powoływania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Sąd Odwoławczy nie podzielił także zarzutów apelacji dotyczących błędnych ustaleń faktycznych Sądu I instancji. Wymaga podkreślenia, iż ustalenia te zostały oparte na zeznaniach świadków, których relacje były spójne ze sobą, a jednocześnie strona powodowa poza zeznaniami powódki nie przedstawiła żadnych dowodów negujących ustalenia Sądu Rejonowego. Nadto zdaniem Sądu Okręgowego pozwany w odpowiedzi na apelację słusznie zwrócił uwagę, że w uzasadnieniu apelacji przytoczono jedynie fragmenty wypowiedzi świadków, które istotnie zmieniają sens ich zeznań. Oprócz tego apelująca jakby nie zważała na to, że w relacjach międzyludzkich znaczenie ma nie tylko przedmiot działania, lecz także sposób działania. I tak apelująca podnosiła, iż przełożony ma prawo do krytyki pracy swoich podwładnych, pomijając przy tym znaczenie sposobu jej wyrażenia. Podobnie powódka wskazywała także, że odmowa podpisania dokumentów nie może w sposób uzasadniony spowodować u pracownika lęku przed kontaktem z przełożonym i ponownie nie zwróciła uwagi na sposób, w jaki odmowa została wyrażona.

Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że wbrew twierdzeniom apelującej kwestionowane przez nią ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, w szczególności w treści zeznań świadków. I tak ustalenie, że od chwili objęcia przez powódkę stanowiska naczelnika występowały nieprawidłowości w organizacji pracy wydziału oraz zapewnieniu prawidłowych relacji z podwładnymi i pracownikami innych wydziałów znajdowało potwierdzenie w zeznaniach przesłuchiwanych w charakterze świadków podwładnych powódki. Nadto powódka zarzucając wadliwość powyższego ustalenia, opierała się na ocenach okresowych powódki, który to argument okazał się chybionym, o czym była już mowa powyżej.

Podobnie ustalenie, że powódka wprowadziła autorytarny sposób zarządzania wydziałem, a podległych jej pracowników traktowała jako osoby niewykształcone, o niskiej wiedzy merytorycznej, przy czym asertywni pracownicy byli traktowani przez nią lepiej niż pracownicy, którzy nie potrafili się jej przeciwstawić, oparte zostało na zeznaniach J. D., M. M. (2), M. O..

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powódka zwracała się do pracowników w sposób niegrzeczny, nieraz obraźliwy. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, iż powyższe stwierdzenie nie oznacza tylko używania wulgarnych określeń, jak w przypadku J. P. (2), lecz także stosowanie sformułowań o charakterze prześmiewczym jak w przypadku A. B. (1), wobec której powódka używała poniżających stwierdzeń odnoszących się nie tylko do jej pracy, lecz także do pracy jej męża, pracującego w innym urzędzie.

Nadto z zeznań W. C. (2) jednoznacznie wynikało, że powódka publicznie zarzucała pracownikom głupotę oraz twierdziła, że nie starają się i ciągle musi ich poprawiać, a więc powyższa okoliczność również znajduje oparcie w materiale dowodowym.

Z kolei podstawą do ustalenia, że niejednokrotnie pracownice wychodziły z gabinetu powódki z płaczem były zeznania W. C. (2), J. D., K. Ł., M. M. (2), J. P. (1), A. G., J. P. (2), D. L.. Wszystkie w/w osoby były świadkami, kiedy to inne pracownice płakały po rozmowie z powódką, a nadto W. C. (2), K. Ł. i M. M. (2) osobiście doświadczyły takiej reakcji na negatywne komentarze powódki.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można także czynić Sądowi Rejonowemu zarzutu poczynienia błędnego ustalenia, że powódka doszukiwała się w zwykłym wykonywaniu przez pracowników ich obowiązku prób zaszkodzenia jej pozycji. Po pierwsze, świadek B. G. wprost zeznał, iż powódka każdą zaistniałą sytuację odczytywała jako zachowanie wrogie albo mające na celu jej zaszkodzić. Poza tym zważywszy na całokształt materiału dowodowego, w szczególności na zeznania podwładnych powódki, w świetle których powódka niewątpliwie była wrogo do nich nastawiona, można uznać za uzasadniony wniosek o przeświadczeniu powódki o próbach szkodzenia jej pozycji przez jej podwładnych.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że pracownicy nie mogli liczyć ze strony powódki na pochwałę albo szacunek dla wykonanej pracy, na porządku dziennym była krytyka ich poczynień. Trzeba przy tym zaznaczyć, iż nie miało znaczenia, czy powódka rzeczywiście doceniała pracę swoich podwładnych, gdyż istotnym było, czy powódka okazywała im szacunek i doceniała ich pracę w bezpośrednich kontaktach z nimi. Żaden z przesłuchiwanych podwładnych powódki nie wskazał, by jego praca została pochwalona przez nią, natomiast W. C. (2) i K. Ł. wprost podały, że były notorycznie krytykowane przez powódkę i to bez względu na to, czy popełniły błąd.

Fakt podważania przez powódkę kompetencji podległych jej pracowników i obwiniania ich za jej nadmierne obciążenie pracą wynika jednoznacznie z zeznań W. C. (2) i J. D.. W. C. (2) zeznała o spotkaniu pracowników wydziału z powódką i dyrektorem P., na którym stwierdzono, że pracownicy źle pracują i z tej przyczyny powódka musi zostawać dłużej w pracy. Wprawdzie świadek nie potrafiła wskazać, kto był autorem tej konkluzji, jednakże nawet jeśli przyjąć, że powyższe stwierdzenie pochodziło od dyrektora P., to niewątpliwie podstawę przyjęcia takiego wniosku stanowiła ocena pracy podwładnych dokonana przez powódkę, co z kolei potwierdza, że powódka obwiniała swoich podwładnych za jej nadmierne obciążenie pracą. Podobnie świadek J. D. podał, że powódka zawsze wyraźnie dawała do zrozumienia, iż ma dużo pracy i siedzi do późna. Wprawdzie z jego zeznań nie wynikało, by powódka wprost zarzucała pracownikom złe wykonywanie pracy, jednakże należy stwierdzić, iż skoro powódka wyraźnie dawała do zrozumienia swoim

podwładnym, że jest przeciążona pracą, to tym samym wymagała od nich, by pracowali więcej i bardziej efektywnie. Oczywiście zeznania J. D. samodzielnie nie przesądzają to o tym, że powódka obwiniła swoich podwładnych za nadmierne obciążenie jej pracą, aczkolwiek zważywszy na całokształt materiału dowodowego, Sąd Rejonowy miał uzasadnione podstawy do przyjęcia takiego ustalenia.

Ustalenie, że powódka wielokrotnie komentowała albo obserwowała pracowników kończących pracę zgodnie z rozkładem, patrząc wymownie na zegarek, dając do zrozumienia, że skoro ona zostaje w pracy, to podwładni również powinni pracować, oparte zostało na zeznaniach M. M. (2) i A. G.. Poza tym z zeznań A. B. (1) wynikało, że osobom, które rozpoczynały pracę wcześniej, wobec czego również wcześniej kończyły, powódka zarzucała, że zbyt szybko wychodzą z urzędu.

Okoliczność komentowania przez powódkę postępowania podwładnych w sprawach prywatnych wynika z zeznań W. C. (2) i M. M. (2). W. C. (2) zeznała, że powódka krytykowała sytuacje rodzinne jej dzieci. Z kolei według relacji M. M. (2) powódka negatywnie komentowała zaniechanie zawarcia kościelnego związku małżeńskiego przez parę pracowników wydziału.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że w sprawach urlopowych powódka manifestowała swoje niezadowolenie, że pracownik chce skorzystać z urlopu. Wprawdzie wyrażała zgodę na urlop, jednakże towarzyszyły temu komentarze mające na celu wywołanie u pracowników poczucie winy z powodu skorzystania z urlopu i pozostawienia niedokończonych spraw, o czym zgodnie zeznawali świadkowie A. B. (1), M. M. (2) i M. O..

A. B. (1) i A. G. potwierdziły, że powódka wypytywała podwładnych w jakim celu biorą urlop, przy czym odbywało się to jednocześnie z wyrażaniem złośliwych komentarzy, jak w przypadku A. G., którą powódka w sposób ironiczny zapytała, czy jedzie sprzątać przed świętami. Natomiast według relacji M. O. powódka sugerowała, że osoby udające się na zwolnienie lekarskie, nie robią tego z powodu choroby, lecz z innych przyczyn, a także że z powodu zwolnienia lub urlopu danego pracownika zostanie zaburzona praca całego wydziału. Podobne pretensje powódka wyrażała wobec pracowników, którzy chcieli odebrać wolne godziny za pracę w godzinach nadliczbowych, czego M. O. była naocznym świadkiem i dlatego sama zaniechała skorzystania z tego uprawnienia. Z kolei zgodnie z zeznaniami B. G. powódka nakrzyzczała na niego i rzuciła w niego wnioskiem, kiedy zgłosił się w celu odebrania wolnych godzin, za nadgodziny wypracowane podczas pikniku ekologicznego w P.. Powyższe potwierdza trafność ustalenia Sądu I instancji, że powódka wyrażała niezadowolenie kiedy pracownicy chcieli odebrać wolne godziny za pracę w godzinach nadliczbowych.

Apelująca słusznie zwróciła uwagę, że sformułowanie, iż po korekcie projekt wracał z naniesionymi ręcznie przez powódkę poprawkami do pracownika w celu skorygowania dostrzeżonych błędów, jednak bez żadnych wskazówek, jawi się jako nielogiczne. Niemniej jednak w świetle zeznań J. P. (1) powyższe stwierdzenie można przyjąć jako jedynie brak precyzji w formułowaniu zdań, albowiem jak wynika z relacji tego świadka na projekty sporządzanych przez niego pism powódka nanosiła podkreślenia, przekreślenia bez wskazania jakichś poprawek, sugestii. Poza tym wskazują na to także dowody w postaci projektów pism zawierających adnotacje naniesione przez powódkę. Skoro zatem Sąd Rejonowy powoływał się w uzasadnieniu na powyższe dowody, to niewątpliwie miał na myśli, iż powódka ograniczała się do wskazywania błędów bez jednoczesnych wskazówek do ich usunięcia.

M. O. zeznała, że sposób załatwienia sprawy, a także styl pisania, kolejność akapitów musiały być bezwzględnie zgodne z wytycznymi powódki, która w ogóle nie liczyła się ze zdaniem swoich podwładnych i nie dopuszczała możliwości dyskusji. Zatem nie sposób zarzucić Sądowi Rejonowemu wadliwości ustalenia, że powódka nie akceptowała przejawów kreatywności, krytykowała pomysły i propozycje wychodzące od podwładnych.

Ustalenie, iż powódka dawała do zrozumienia swoim podwładnym, że powinni znać się na wszystkim i nie powinni współpracować, ani konsultować się z pracownikami innych wydziałów, nawet jeżeli byłoby to niezbędne, również znajdowało oparcie w materiale dowodowym, wszak W. C. (2) zeznała, że powódka chciała mieć nad wszystkim kontrolę i w związku z tym zarzucała swoim podwładnym podejmowanie konsultacji z pracownikami Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko bez jej wiedzy, wskazując przy tym, że sami powinni rozwiązywać problemy. W. C.

(2) wskazała także, że z powodu negatywnych zachowań powódki pracownicy innych wydziałów bali się wejść do jej pokoju, kiedy przynosili do niej dokumentację do konsultacji. Nadto podała, że dochodziło do sytuacji, że to naczelnicy innych wydziałów przynosili dokumentację do powódki. Wymaga podkreślenia, iż powyższe okoliczności zostały także potwierdzone przez świadków J. D., M. M. (2), M. O., J. P. (2), którzy wskazywali nadto na niegrzeczne uwagi kierowane pod adresem pracowników innych wydziałów. Zatem należy uznać, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że pracownicy Wydziału Ocen Oddziaływania na Środowisko spotykali się z niegrzecznymi uwagami powódki, kiedy przynosili do niej dokumentację.

W ocenie Sądu Okręgowego również prawidłowe jest ustalenie, że sposób zarządzania pracą wydziału przez powódkę doprowadził do tego, że pracownicy stali się zestresowani a atmosfera w wydziale zależała od samopoczucia powódki. Po pierwsze, według relacji M. M. (2), J. D. pracownicy nie korzystali z możliwości konsultowania spraw z powódką, aby uniknąć negatywnych komentarzy, co jednoznacznie wskazuje na to, że postępowanie powódki wywoływało stres u jej podwładnych. Po drugie, na stres i zdenerwowanie pracowników wskazują sytuacje, kiedy pracownice płakały po spotkaniu z powódką, co wynika z zeznań W. C. (2), J. D., K. Ł., M. M. (2), J. P. (1). Z kolei fakt zależności panującej w wydziale atmosfery od samopoczucia powódki wynikał jednoznacznie z zeznań B. G., M. O., J. P. (2). Zeznali oni bowiem, że osoba, spotykająca się z powódką rano jako pierwsza, następnie przekazywała pozostałym pracownikom wydziału informację o humorze powódki, co z kolei przekładało się na ich decyzje o zgłaszaniu się do powódki w celu skonsultowania opracowywanych spraw. Nadto o zdenerwowaniu i stresie pracowników świadczy unikanie składania wniosków urlopowych, czy też korzystania z biblioteki, znajdującej się w jej gabinecie, w czasie jej obecności.

Poza tym godzi się zauważyć, iż świadkowie podawali jedynie przykłady niewłaściwych zachowań powódki i nawet, gdy wskazywali na jednorazowe sytuacje, to nie oznacza to, że były to pojedyncze przypadki.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy wszechstronnie rozważył materiał dowodowy i dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych. Zatem zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. okazał się niezasadny.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 62 ustawy o służbie cywilnej, apelująca z powołaniem na orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego podniosła, że negatywna ocena pracy mianowanego urzędnika państwowego nie może być podstawą przeniesienia go na inne stanowisko z powołaniem się na szczególne potrzeby urzędu. Zdaniem powódki wyłączną przyczyną przeniesienia jej na inne stanowisko była negatywna ocena jej relacji z podległymi pracownikami, co w jej ocenie nie mieści się w pojęciu „potrzeb urzędu” w rozumieniu art. 62 ustawy o służbie cywilnej.

Jak słusznie zauważył Sąd I instancji, pojęcie „potrzeb urzędu” stanowi zwrot niedookreślony, który można różnie interpretować. Jednak należy zwrócić uwagę, że dokonując wykładni w/w zwrotu zawsze należy mieć jedno na uwadze – że powinien on swym zakresem obejmować zarówno wymogi związane z funkcjonowaniem urzędu, jak i racjonalne wykorzystanie korpusu służby cywilnej związane z realizacją celu ustanowienia służby cywilnej określonego w art. 1 ustawy o służbie cywilnej. Godzi się także zauważyć, iż potrzeby urzędu muszą powodować konieczność dokonania zmian personalnych na konkretnym stanowisku. Pracodawca zobowiązany jest więc wykazać, że z pewnych ważnych względów nie jest dalej możliwe bez uszczerbku dla jego interesów zatrudnianie pracownika na dotychczasowym stanowisku (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 23 października 1995 r., (...) SA (...), Prawo Pracy 1996, nr 9 s. 40).

Pozwany jako przyczynę przeniesienia powódki na inne stanowisko wskazał sposób zarządzania wydziałem wywołujący szereg napięć między naczelnikiem a zespołem, który nie przystawał do standardów służby cywilnej i nie zapewniał należytej komunikacji wydziałowej i międzywydziałowej oraz komfortu pracy w zespole. Jako drugą przyczynę podano konieczność obsadzenia nowoutworzonego stanowiska głównego specjalisty ds. krajowych form ochrony przyrody, którego utworzenie było podyktowane zaległościami urzędu w sporządzaniu planów ochrony (...) i rezerwatów przyrody.

O ile trudności nie sprawia zakwalifikowanie do potrzeb urzędu konieczności stworzenia i obsadzenia stanowiska głównego specjalisty w sytuacji wystąpienia znacznych zaległości i opóźnień w załatwianiu spraw, to już rozstrzygnięcie, czy pod pojęciem „potrzeb urzędu” można także rozumieć drugą z powołanych przyczyn, stanowi

bardziej skomplikowany problem. Przede wszystkim wątpliwości może budzić użycie sformułowania „sposób zarządzania wydziałem”, który mógłby sugerować, iż przyczyną przeniesienia jest negatywna ocena pracy powódki, wszak zarządzanie wydziałem należało do jej podstawowych obowiązków jako naczelnika. Taka interpretacja prowadziłaby do wniosku, że powołana przyczyna dotyczyła pracownika, a w konsekwencji nie mogłaby stanowić podstawy do przeniesienia powódki na inne stanowisko. Jednakże należy zwrócić uwagę, iż pozwany nie wskazywał na niewłaściwy sposób zarządzania, czy też negatywną ocenę pracy powódki, ale podkreślił wpływ sposobu zarządzania na funkcjonowanie urzędu, a w szczególności podległego powódce wydziału. Zatem przyczyną nie było niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych przez powódkę, lecz jej postawa i zachowanie w stosunku do innych urzędników, które z uwagi na zajmowane przez nią stanowisko w dużo wyższym stopniu oddziaływały na funkcjonowanie urzędu. Trzeba bowiem zaznaczyć, iż negatywne zachowania powódki nie miałyby znacznego wpływu, gdyby nie była naczelnikiem i nie przysługiwałyby jej określone uprawnienia wobec podległych jej pracowników, co zresztą potwierdza sytuacja, jaka zapanowała po przeniesieniu powódki na inne stanowisko. W tym miejscu należy wyraźnie podkreślić, że postępowanie powódki istotnie przyczyniało się do dezorganizacji funkcjonowania wydziału oraz pogorszenia komunikacji i współpracy między podległym jej wydziałem a innymi wydziałami w pozwanym urzędzie. Z kolei zakłócona komunikacja międzywydziałowa wpływała na spowolnienie załatwiania spraw z powodu opóźnionych konsultacji. Skoro bowiem pracownicy innych wydziałów nie chcieli przynosić do powódki dokumentacji do konsultacji i musieli to robić naczelnicy tych wydziałów, to bez wątplenia odbywało się to w dłuższym czasie, wszak naczelnicy z racji pełnionych obowiązków nie mogli dostarczać dokumentacji do konsultacji w takim samym czasie, co ich podwładni. Poza tym negatywne zachowania, a zwłaszcza niestosowne komentarze kierowane pod adresem współpracowników, istotnie wpływały na obniżenie komfortu pracy w kierowanym przez nią wydziale, co niewątpliwie przekładało się także na efektywność podległych jej urzędników. Wystarczy choćby wskazać, iż z powodu obaw przed spotkaniem z powódką, pracownicy wydziału rezygnowali z możliwości konsultacji z nią trudnych spraw, które to konsultacje z uwagi na duże doświadczenie i kwalifikacje powódki z pewnością przyczyniałyby się do szybszego załatwiania trudnych spraw. Wobec powyższego trudno uznać, by zachowanie powódki pozostawało bez wpływu na funkcjonowanie pozwanego urzędu. Skoro wpływ zachowania powódki na działalność urzędu był związany z zajmowanym przez nią stanowiskiem, to zasadnym jest przyjęcie, iż przeniesienie jej na inne stanowisko nastąpiło z przyczyn mieszczących się w ramach pojęcia „potrzeb urzędu”.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że stanowisko głównego specjalisty, na które przeniesiono powódkę, jest najwyższym, niekierowniczym stanowiskiem w (...) Dyrekcji Ochrony (...). Poza tym praca na tym stanowisku odpowiada wykształceniu i doświadczeniu zawodowemu powódki, gdyż zadania jej powierzone wymagają złożonej, szerokiej wiedzy merytorycznej, twórczego rozwiązywania problemów oraz samodzielnego podejmowania decyzji. Jednocześnie stanowisko głównego specjalisty cechuje się dużą swobodą planowania trybu i realizacji zadań oraz jest pozbawione presji czasu. Zatem wbrew twierdzeniom apelującej zostały spełnione przesłanki z art. 62 ustawy o służbie cywilnej. Stąd też w ocenie Sądu Okręgowego zarzut naruszenia art. 62 ustawy o służbie cywilnej okazał się niezasadny.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 94³ k.p. przez przyjęcie, że zachowanie powódki stanowiło mobbing, należy wskazać, iż rozstrzygnięcie kwestii, czy powódka dopuściła się mobbingu, nie ma większego znaczenia dla rozstrzygnięcia całej sprawy, gdyż istotnym było zbadanie, czy przyczyny przeniesienia powódki na inne stanowisko stanowiły „potrzeby urzędu”, a w tym celu nie było konieczności przesądzenia o tym, czy zachowanie powódki stanowiło mobbing. Niemniej jednak zamiarem Sądu było jedynie podkreślenie wagi postępowania powódki oraz zaznaczenie, iż na pozwanym urzędzie jako pracodawcy spoczywał obowiązek podejmowania zapobiegania występowania sytuacji, które mogłyby zostać uznane za mobbing. Zatem ewentualne naruszenie przez Sąd I instancji art. 94³ k.p. pozostawało irrelevantne dla wyniku niniejszego postępowania. Nadto godzi się zauważyć, że Sąd Rejonowy trafnie wskazał na zachowania powódki, które wyczerpywały znamiona mobbingu, podkreślając przy tym sposób jej postępowania a nie same działania. Powódka w apelacji podniosła, że pracodawca ma prawo korzystać z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonaniem pracy przez pracowników, a także ma prawo do krytyki. Powyższe stwierdzenie jest słuszne, aczkolwiek powódka ponownie pominęła istotę sposobu podejmowanych działań,

a to właśnie sposób, w jaki zachowywała się powódka legł u podstaw stwierdzenia, że jej zachowanie nosiła znamiona mobbingu. Wobec powyższego Sąd Okręgowy nie uwzględnił także tego zarzutu.

Nie znajdując zatem podstaw faktycznych i prawnych do uwzględnienia zarzutów skarżącej, Sąd drugiej instancji, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd orzekł pkt 2 sentencji wyroku na podstawie art. 108 § 1 art. 98 k.p.c., tj. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, obciążając tymi kosztami powódkę, jako stronę przegrywającą. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego została ustalona na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015, poz. 1804). w brzmieniu obowiązującym w czasie wszczęcia postępowania w instancji odwoławczej.

SSO M. P. SSO S. D. SSR del do SO M. K.