

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

dnia 28 maja 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Sawa	
Sędziowie: Danuta Cieślak, Urszula Maciejewska – Stefańska	
Protokolant: sekr. sądowy Aneta Strynowicz	

po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2018 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. D. (1)

przeciwko Ministerstwu Zdrowia

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, o przeproszenie, zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych ewentualnie o odszkodowanie za molestowanie

- zasądza od Ministerstwa Zdrowia na rzecz J. D. (1) kwotę 60 000 zł. (sześćdziesiąt tysięcy) złotych tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych wraz z odsetkami za opóźnienie w wysokości ustawowej od dnia 15 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty;
- nakazuje Ministerstwu Zdrowia przeproszenie J. D. (1) za naruszenie jej dóbr osobistych poprzez zamieszczenie na stronie internetowej Ministerstwa Zdrowia - (...) – na okres jednego miesiąca przeprosin o następującej treści: „Ministerstwo Zdrowia przeprosza Panią J. D. (1) za naganne, zachowania, których doznawała w pracy od Dyrektora Generalnego Ministerstwa Zdrowia Pana M. A. w okresie od 4 lutego 2014 r. do 30 lipca 2015 r., w szczególności za naruszenie jej godności, dobrego imienia oraz reputacji zawodowej”
- zasądza od Ministerstwa Zdrowia na rzecz J. D. (1) kwotę 23574,22 zł (dwadzieścia trzy tysiące pięćset siedemdziesiąt cztery złote dwadzieścia dwa grosze) tytułem odszkodowania za naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami za opóźnienie w wysokości ustawowej od dnia 15 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty;
- oddala powództwo w pozostałej części;
- zasądza od Ministerstwa Zdrowia na rzecz J. D. (1) kwotę 9600 zł. (dziewięć tysięcy sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 5400 zł. (pięć tysięcy czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

6. wyrokowi w punkcie 1 i 3 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6336,73 zł (sześć tysięcy trzysta trzydzieści sześć złotych siedemdziesiąt trzy grosze).

Danuta Cieślak Monika Sawa Urszula Maciejewska – Stefańska

Sygn. akt XXI P 38/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 marca 2016 roku skierowanym przeciwko Ministerstwu Zdrowia (sprostowanie oznaczenia strony pozwanej na rozprawie w dniu 21 lutego 2018 r.) powódka J. D. (1) wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 24 000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu poprzez brak zgody na odbywanie przez powódkę aplikacji radcowskiej, brak zgody na dofinansowanie aplikacji radcowskiej wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu, kwoty 60000 zł. tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną wskutek bezprawnego naruszenia przez pozwanego dóbr osobistych powódki tj. godności oraz dobrego imienia wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu, kwoty 60 000 zł tytułem odszkodowania za doznana krzywdę wynikłą z molestowania powódki wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu oraz nakazanie pozwanemu przeproszenia powódki skierowanego do wszystkich pracowników pozwanej.

Pozwane Ministerstwo Zdrowia w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa w całości.

W piśmie procesowym z 11 lipca 2016 r. powódka sprecyzowała treść przeprosin wnosząc o zobowiązanie strony pozwanej Ministerstwa Zdrowia do opublikowania oraz utrzymywania przez okres jednego miesiąca na stronie internetowej Ministerstwa Zdrowia, pod domeną (...)przeprosin o następującej treści: „Ministerstwo Zdrowia przeprasza Panią J. D. (1) za naganne, dyskryminujące zachowania, których doznawała w pracy od Dyrektora Generalnego Ministerstwa Zdrowia Pana M. A. w okresie od 4 lutego 2014 do 30 lipca 2015 r w szczególności za naruszenie jej godności, dobrego imienia oraz reputacji zawodowej (k. 253).

Na rozprawie 19 lipca 2016 r. powódka sprecyzowała powództwo wnosząc o przeproszenie na stronie internetowej ministerstwa, odszkodowanie za nierówne traktowanie i molestowanie oraz zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Wskazała jednocześnie, że nie dochodzi mobbingu gdyż nie doznała rozstroju zdrowia (k. 270 verte).

W piśmie procesowym z dnia 17 sierpnia 2016 r. pełnomocnik powódki zmodyfikowała żądanie odsetek ustawowych od zgłoszonych w pozwie roszczeń, w ten sposób, że powódka wniosła o zasądzenie odsetek ustawowych za opóźnienie w miejsce odsetek ustawowych. Wskazała także, że powódka dochodzi kwoty 24 000 zł tytułem odszkodowania za szkody materialne wywołane naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i 3 kp w zw. z art. 18^{3d} kp) - brak zgody na odbywanie przez powódkę aplikacji radcowskiej, brak zgody na dofinansowanie aplikacji radcowskiej, kwoty 60000 zł. tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych powódki (art. 23 i 24 kp) lub ewentualnie tytułem odszkodowania (art. 11³ kp oraz 18^{3a} kp w zw. z art. 18^{3d} kp za doznana krzywdę i straty niematerialne wynikłe z molestowania. (k. 333 – 335)

W piśmie z 29 listopada 2017 r. pełnomocnik powódki sprecyzowała powództwo o odszkodowanie wnosząc o zasądzenie kwoty 23574,22 zł (k. 1247 – 1250)

Pozwane Ministerstwo Zdrowia konsekwentnie wносиło o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. D. (1) jest zatrudniona w Ministerstwie Zdrowia od 1 sierpnia 2000 r. w związku z przeniesieniem na podstawie art. 53 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, na stanowisko naczelnika wydziału (...) w Departamencie (...), na skutek postępowania kwalifikacyjnego. Z dniem 1 października 2000 roku powódka została mianowana urzędnikiem służby cywilnej. Od 9 maja 2006 powódka została przeniesiona na stanowisko głównego

specjalisty w Wydziale (...) w Departamencie (...). Zmiana miejsca pracy nastąpiła po dokonaniu negatywnej oceny przełożonego na dotychczasowym stanowisku (umowy, oceny, pisma – akta osobowe powódki).

Z dniem 1 stycznia 2007 roku powódka została przeniesiona do Wydziału Kontroli. W grudniu 2006 roku ocena okresowa bezpośredniego przełożonego była pozytywna na poziomie bardzo dobrym (pismo o przeniesieniu, ocena – akta osobowe powódki).

Do obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało w szczególności: przeprowadzanie kontroli działalności i stanu majątkowego Funduszu, w celu sprawdzenia czy działalność Funduszu jest zgodna z prawem, statutem Funduszu lub z interesem świadczeniobiorców, przeprowadzanie kontroli działalności świadczeniobiorców oraz podmiotom, którym Fundusz powierzył wykonywanie niektórych czynności, w zakresie zgodności ich działalności z umową o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej lub z interesem świadczeniobiorców oraz aptek w zakresie refundacji cen leków; sporządzanie protokołów kontroli, przygotowywanie dla Ministra Zdrowia projektów wystąpień pokontrolnych a także nadzór nad realizacją wniosków i zaleceń pokontrolnych; współudział w opracowywaniu zbiorczych dokumentów planistycznych i sprawozdawczych w zakresie prowadzonych czynności kontrolnych, w tym, w szczególności, rocznych planów kontroli i rocznych sprawozdań z działalności kontrolnej; współudział w realizowaniu zadań z zakresu nadzoru merytorycznego Ministra nad Biurem Rozliczeń Międzynarodowych; współdziałanie z komórkami organizacyjnymi ministerstwa oraz podejmowanie czynności i działań związanych ze zmianami w systemie powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego; wykonywanie innych czynności i zadań zleconych przez Dyrektora Departamentu lub Zastępcę Dyrektora, któremu wydział bezpośrednio podlega (dowód :zakres obowiązków – akta osobowe powódki)

Podczas pracy u pozwanego powódka ukończyła studia magisterskie, prawnicze, na Wydziale Prawa i Administracji (...). Na odbywanie tych studiów pracodawca wyraził zgodę i pokrył 50 % ich kosztów rocznych. W związku z finansowaniem studiów prawniczych powódka była zobowiązana do odpracowania 3 lat liczonych od daty złożenia dyplomu ukończenia studiów. Termin ten rozpoczął bieg od 3 września 2013 roku (dyplom, umowa o kształcenie – akta osobowe powódki).

Przy piśmie z dnia 9 października 2013 r., złożonym w sekretariacie Dyrektora Generalnego w dniu 10 października 2013 roku, powódka złożyła kopie uchwały z dnia 29 września 2013 r. Komisji Egzaminacyjnej nr (...) do spraw aplikacji radcowskiej przy Ministrze Sprawiedliwości z siedzibą w W. w sprawie ustalenia wyniku egzaminu wstępnego na aplikację radcowską oraz zwróciła się z prośbą o zgodę na dofinansowanie opłaty za I rok aplikacji – 2014 (wniosek – akta osobowe powódki).

Pismem z dnia 4 listopada 2013 r. Biuro Kadr poinformowało powódkę, że Dyrektor Generalny Ministerstwa Zdrowia nie wyraził zgody na dofinansowanie opłaty za I rok aplikacji. W treści pisma powołano się na § 6 ust 3 zarządzenia nr 13 Dyrektora Generalnego MZ z dnia 23 maja 2012 roku w sprawie organizacji i prowadzenia szkoleń oraz doskonalenia zawodowego w służbie cywilnej w Ministerstwie Zdrowia (dalej: zarządzenie nr 13) zgodnie z którym członek korpusu służby cywilnej może zwrócić się z wnioskiem o kolejne dofinansowanie nauki pod warunkiem, iż wywiązał się z zobowiązań wynikających z poprzednich umów o dofinansowanie nauki, chyba, że dofinansowanie dotyczy kontynuacji nauki, na którą została zawarta umowa. Wskazano, że powódka jest w trakcie odpracowywania studiów prawniczych od dnia 3 września 2013 r. tj. od daty dostarczenia zaświadczenia o ukończeniu nauki. Powódka ponownie pismem z dnia 12 listopada 2013 roku zwróciła się o dofinansowanie kosztów nauki przedstawiając dodatkową argumentację w szczególności wskazując na konieczność rozwoju zawodowego na zajmowanym stanowisku oraz możliwość wykorzystania jej wiedzy i kwalifikacji przez pracodawcę w ramach wykonywanych przez nią obowiązków służbowych. Podniosła również iż jest to dla niej istotna kwestia w kontekście otrzymywanego wynagrodzenia. Dyrektor Generalny pismem z dnia 2 grudnia 2013 roku poinformował powódkę, że podtrzymuje swoją dotychczasową decyzję i ostatecznie nie wyraża zgody na dofinansowanie kosztów aplikacji radcowskiej. Nie odniósł się w żaden sposób do argumentacji podnoszonej przez powódkę (korespondencja – akta osobowe powódki).

Powódka rozpoczęła odbywanie aplikacji radcowskiej od 1 stycznia 2014 roku (niesporne).

Zgodnie z § 6 ust 8 zarządzenia nr 13 w szczególnie uzasadnionych przypadkach, na umotywowany wniosek członka korpusu służby cywilnej oraz jego przełożonego, Dyrektor Generalny może odstąpić od niektórych kryteriów przyjętych w ustępie 7 tj.:

przy rozpatrywaniu wniosku o dofinansowanie, o którym mowa w art. 4 brane są pod uwagę następujące kryteria:

1. przydatność wybranego kierunku nauki pod kątem wykonywanych obowiązków służbowych;
2. ogólna pozytywna ocena pracy członka korpusu służby cywilnej
3. zatrudnienie w Ministerstwie na czas nieokreślony.

Powódka w dacie złożenia wniosku o dofinansowanie kosztów aplikacji radcowskiej spełniała wszystkie powyższe kryteria. Co więcej, w przekazanym powódce indywidualnym programie rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej zatwierdzonej przez Dyrektora Generalnego, po ocenach okresowych w trakcie pracy w Wydziale kontroli, wskazywano na konieczność kontynuowania aplikacji radcowskiej, a także szkolenia, warsztatów i seminariów w zakresie prawa regulującego działalność podmiotów leczniczych oraz dyscypliny finansów publicznych w obszarze ochrony zdrowia.

Z kolei stosownie do § 6 ust 5 zarządzenia nr 13 w przypadku uznania przez Dyrektora Generalnego, że podnoszenie kwalifikacji zawodowych o określonym profilu nie jest niezbędne do wykonywania obowiązków na określonym stanowisku pracy, może on wydać decyzje negatywną, co jest równoznaczne z brakiem zgody na dofinansowanie oraz korzystanie ze świadczeń przewidzianych w art. 103¹ kp. Taka sytuacja w przypadku powódki nie miała miejsca (zarządzenie nr 13 k. 872- 878).

Zgodnie natomiast z § 4 ust 3 omawianego zarządzenia nr 13 Biuro Kadr na podstawie planu szkoleń przy kierowaniu na szkolenia winno kierować się zakresem zadań na stanowisku zajmowanym przez członka korpusu służby cywilnej, posiadanymi kwalifikacjami oraz potrzebami szkoleniowymi wynikającymi z indywidualnego programu rozwoju zawodowego a także wynikiem oceny okresowej, wypełnianiem obowiązków szkoleniowych wynikających z ust 6 oraz § 7 ust 2 (ankieta, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia) (zarządzenie nr 13 k. 872- 878).

Zgodnie z uzasadnieniem wprowadzenia zarządzenia nr 13 miało ono określać cele polityki szkoleniowej, które związane miały być z podnoszeniem kwalifikacji oraz wiedzy i rozwoju, kompetencji zawodowych członków służby cywilnej, a tym samym efektywnego wykorzystania zasobów ludzkich i zwiększenia skuteczności i sprawności realizowanych zadań w szczególności kontrolerów. Obowiązkiem kontrolera bowiem jest stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych. I powódka ten obowiązek realizowała. (zarządzenie nr 13 z uzasadnieniem k. 872- 878)

Od 19 lutego 2012 roku powódka posiadała IV stopień służbowy urzędnika służby cywilnej. Po przeprowadzeniu oceny okresowej w dniu 20 stycznia 2014 roku i uzyskaniem jej na poziomie powyżej oczekiwań (4,14 pkt) przełożony powódki – naczelnik C. O. wystąpił do Dyrektora Generalnego o przyznanie powódce V stopnia służbowego. Dyrektor Generalny M. A. w dniu 29 stycznia 2014 roku nie wyraził zgody na przyznanie powódce V stopnia służbowego. Swojej decyzji nie uzasadnił. Była to kolejna negatywna decyzja wobec powódki, po odmowie dofinansowania kosztów aplikacji radcowskiej, pomimo spełnienia przez powódkę warunków do otrzymania kolejnego stopnia awansu służbowego (ocenia i wnioski wraz z adnotacjami – akta osobowe powódki).

W dniu 4 lutego 2014 roku powódka otrzymała polecenie przeprowadzenia kontroli w (...) Oddziale Wojewódzkim Narodowego Funduszu Zdrowia w K. oraz szpitalu (...) (dalej: (...)). Polecenie przeprowadzenia tej kontroli powódka otrzymała w trakcie dnia pracy o godz. 11. Kontrola ta miała być przeprowadzona ad hoc, z zaskoczenia na polecenie Ministra Zdrowia w związku z doniesieniami medialnymi na temat nieprawidłowości w (...). Kontrola ta nie była przewidziana w planie kontroli. Przed wyjazdem pracowników konieczne było przygotowanie upoważnień

dla kontrolerów. Kontrola miała być prowadzona przez Departament powódki oraz Wydział (...). Upoważnienia te przygotowywał C. O.. Trwało to około dwóch godzin. Przed wyjazdem pracownice musiały także podjechać na ul (...) w celu ich podpisania przez Ministra. C. O. został wyznaczony kierownikiem tej kontroli. Odmówił wyjazdu z powodu konieczności sprawowania opieki nad dziećmi, o czym poinformował swoich przełożonych i powódkę.

Wyjazd nastąpił w godz. 13.00 – 13.30 samochodem służbowym. Ostatecznie na kontrolę powódka została wydelegowana z dwiema pracownicami Departamentu (...) MZ – K. W. i K. I.. Osoby te nie знаły się na zagadnieniach które powódka kontrolowała w NFZ o czym powódkę poinformowały. Powódce zlecono przeprowadzenie kontroli w obu jednostkach równocześnie. Zalecono aby jak najszybciej dojechać do K. tak aby jeszcze tego dnia przeprowadzić kontrolę i zabezpieczyć dokumenty dotyczące (...) w (...) NFZ. Nie było to jednak możliwe z uwagi na zbyt późną porę a także z tego powodu, że dokumenty, które miały być zabrane ze (...) NFZ zostały już zabezpieczone przez CBA.

Powódka cierpi na chorobę lokomocyjną dlatego prosiła w trakcie podróży aby kierowca nie jechał za szybko. Prosiła także o zatrzymanie się na stacji benzynowej ponieważ źle się czuła i chciała zjeść posiłek.

W trakcie kontroli powódka przeprowadzała rozmowę z dyrektorem NFZ oraz zabezpieczała dostępną dokumentację. Z uwagi na odległość dzielącą obie placówki powódka nie miała fizycznej możliwości wykonania kontroli w obu placówkach jednocześnie. Ponadto pracownice, które towarzyszyły jej w czynnościach kontrolnych nie miały uprawnień – pełnomocnictw do uczestnictwa w czynnościach kontrolnych w obu placówkach. K. I. miała upoważnienie wyłącznie do kontroli NFZ a K. W. do (...). Wykonywały one pracę w zakresie swoich upoważnień.

Po przeprowadzeniu czynności w (...) NFZ i rozmowie z radcą prawnym J. N., ponieważ Dyrektor G. N. w tym czasie został wezwany na przesłuchanie do CBA, powódka udała się na kontrolę do (...). Była tam o godz. 19.00. Dyrektor szpitala (...), po tym jak dotarł do szpitala, z uwagi na późną porę odmówił wejścia kontrolerów na salę chorych gdzie miały być skontrolowane znajdujące się tam urządzenia. W związku z tym powódka wraz z K. W. wróciły do (...) NFZ gdzie był już G. N., po powrocie z CBA gdzie powódka kontynuowała czynności kontrolne z K. I..

Podczas tej kontroli powódka nie kwestionowała konieczności jej przeprowadzenia, nie podważała kompetencji Ministra Zdrowia, nie krytykowała kierownictwa MZ, w szczególności Dyrektora Generalnego. Dyrektor (...) NFZ G. N. nie składał skargi na zachowanie i sposób przeprowadzenia kontroli przez powódkę do Dyrektora Generalnego M. A.. Miał on zastrzeżenia, co do przeprowadzenia kontroli ale dotyczyły one tego, że była ona przeprowadzona ad hoc, nie zapowiedziana co uniemożliwiło przygotowanie kopii dokumentów i spowodowało konieczność kserowania kilku tysięcy dokumentów do późnych godzin nocnych. Podczas kontroli K. I. zasugerowała zabranie oryginałów dokumentów do MZ lecz G. N. nie wyraził na to zgody. Większość oryginałów dokumentów i tak znajdowała się w CBA przez które była wcześniej zabezpieczona. Podczas tej kontroli Dyrektor N. rozmawiał z powódką w obecności pełnomocnika J. N. przy otwartych drzwiach. Celem tej rozmowy było uzyskanie przez powódkę informacji na temat celu kontroli i czynności prawnych podjętych przez NFZ w stosunku do (...). Jedną z takich czynności była decyzja dyrektora N. o wypowiedzeniu kontraktu tej placówce w związku z czym czyniono naciski na dyrektora aby tę decyzję zmienił. Inni kontrolujący w tym K. I. wchodzili i wychodzili podczas tej rozmowy. Sprawa ta cieszyła się dużym zainteresowaniem mediów stąd wynikała decyzja o takim nagłym charakterze kontroli. Po tej kontroli Dyrektor A. postawił G. N. zarzut naruszenia dyscypliny finansów publicznych. G. N. od tego zarzutu został uniewinniony. Dyrektor A. wykazywał osobiste także prywatne zaangażowanie podczas postępowania prowadzonego wobec G. N. (zeznania świadków G. N. k., J. N. k., C. O. k. powódki k.)

Pracownicy w tym powódka wrócili z kontroli około godziny 2 w nocy 5 lutego 2014 roku. Powódka stawiała się do pracy o godz. 8.15. Tego samego dnia została wezwana na spotkanie u Dyrektora Generalnego, które miało się odbyć o godzinie 10.00. Powódka stawiała się do pracy i nie żądała odbioru godzin ponieważ obawiała się kary dyscyplinarnej za niestawienie się do pracy. Podczas tego spotkania w gabinecie dyrektora generalnego M. A. uczestniczyli, poza powódką, S. L.– Dyrektor departamentu, przełożona powódki, C. O. – Naczelnik Wydziału, bezpośredni przełożony powódki i M. B. dyrektor Departamentu (...), przełożony K. W. i K. I.. W trakcie spotkania dyrektor Generalny krzyczał na powódkę i C. O.. Agresja Dyrektora Generalnego była w pierwszej kolejności skierowana wobec C. O. któremu

zarzucono nie wykonanie polecenia służbowego dotyczącego wyjazdu na kontrolę w dniu 4 lutego 2014 r. Dyrektor Generalny podważał też jego kompetencje, pytał o inne kontrole i zagroził skrupulatną kontrolą dyscypliny pracy. Powódka wówczas powiedziała, że przecież ona była na kontroli i wszelkie czynności zostały przeprowadzone. Wtedy M. A. swoją agresję skierował na powódkę. Dyrektor zarzucił jej, że celowo doprowadziła do postoju tak aby opóźnić kontrolę, że „poszła sobie na piknik do (...)” oraz zarzucił jej, że w rozmowie z G. N., w trakcie kontroli, podważała kompetencje swoich przełożonych – S. L. oraz C. O.. Powiedział, „że jej pokaże, że jest u władzy i wreszcie nauczy ich pracować, że ich dorwie i wreszcie pójda na zwolnienie” oraz „kto Panią wychował”. Słowa Dyrektora Generalnego powódka odebrała jako groźby, podważanie jej kompetencji i naruszenie jej oraz jej rodziców dóbr. S. L. i M. B. nie zabierali głosu. Przed spotkaniem S. L. uprzedzała powódkę i C. O., że nie należy się odzywać i trzeba wyłącznie wysłuchać Dyrektora Generalnego (zeznania świadków S. L., C. O., zeznania powódki).

Po tym spotkaniu pismem z dnia 13 lutego 2014 r., przekazanym jej z pominięciem drogi służbowej, powódka została zobowiązana przez M. D. (1) zastępującego Dyrektora Generalnego do złożenia wyjaśnień pisemnych w terminie do dnia 14 lutego 2014 r. dotyczących przyczyny niewypracowania przez powódkę obowiązującej normy czasu pracy tj. niedopracowania 21 godzin i 5 minut w okresie od dnia 1 sierpnia 2013 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku.

Także C. O. otrzymał podobnej treści pismo, również z pominięciem drogi służbowej, o konieczności odpracowania 10 – 12 godzin. C. O. był zaskoczony tym faktem gdyż podpisywał listy obecności i zawsze był w pracy.

Pracownicy pozwanego ministerstwa mają obowiązek podpisywania list obecności. W sytuacji kiedy pracownicy wykonują czynności poza urzędem – kontrole wówczas na liście obecności umieszczana jest litera K. Wszystkie wyjścia pracownicy zobowiązani są odnotowywać w księgach wyjść – prywatnych i służbowych po uzyskaniu zgody przełożonego. Powódka odnotowywała wyjścia na aplikację w księdze wyjść służbowych. Przełożeni powódki S. L. i C. O. znali harmonogram zajęć powódki. Nie przy wszystkich wejściach do urzędu usytuowane są czytniki wyjść stąd nie zawsze powódka miała możliwość odbicia swojej karty. (zeznania świadków S. L., C. O., powódki).

Po spotkaniu w dniu 5 lutego 2014 r. powódka i C. O. otrzymali także pismo (również z pominięciem drogi służbowej) o obowiązku przyjscia do pracy w sobotę i niedzielę celem przygotowania protokołu kontroli i przedstawienia go w poniedziałek dyrektorowi generalnemu. Dyrektor Generalny nie jest upoważniony do otrzymywania protokołów z kontroli. Kontroler jest bowiem zobowiązany przedstawić protokół kierownikowi jednostki kontrolowanej i to on go podpisuje. Ani Dyrektor departamentu ani dyrektor generalny nie mają uprawnień do wnikania w treść merytoryczną protokołu z kontroli. To był jedyny przypadek kiedy dyrektor generalny zażądał protokołu z kontroli. Podczas kontroli dyrektor generalny nadzorował czynności kontrolerów poprzez informacje przekazywane przez K. I. M. B.. Po zakończeniu kontroli kierowca samochodu służbowego oraz pracownicy współuczestniczące w kontroli – K. I. i K. W. - sporządzali, na polecenie Dyrektora Generalnego, notatki służbowe na temat przebiegu kontroli opisując w nim szczegółowo przebieg podróży oraz czynności wykonywane przez jednego pracownika – powódkę. Był to jedyny taki przypadek (zeznania kierowcy, K. I. K. W. , powódki).

Powódka nie otrzymała diet służbowych za delegacje – wyjazd na kontrolę do K..

W odpowiedzi na pismo z 14 lutego 2014 r. powódka poprosiła o doliczenie nadgodzin z dnia 4 lutego 2014 roku w wymiarze 10 godzin oraz nadgodzin z kontroli w K. z okresu od 19 – 22 listopada 2013 r – 18 godzin. Poprosiła także o doliczenie wszystkich nadgodzin z kontroli wypracowanych w okresie 9 lat pracy u pozwanego w wydziale kontroli DUZ (pismo – akta osobowe powódki).

W kolejnym piśmie z dnia 14 lutego 2014 roku powódka poinformowała Dyrektora Generalnego, że w związku z dalszymi pomówieniami o podważenie przez nią w trakcie rozmowy z Dyrektorem (...) NFZ G. N., zasadności kontroli (...) i w (...) Oddziale Wojewódzkim Narodowego Funduszu Zdrowia, jak również w związku z pomówieniami o podważenie przez nią kompetencji jej przełożonych, a także w związku z ciągłym nękaniami jej w miejscu pracy, obrażaniem jej i jej rodziny, ciągłym naruszaniem jej dóbr osobistych oraz stosowaniem wobec niej groźb, że jego

zachowanie wyczerpuje znamiona przestępstw (m.in. art. 212 § 1 kk , 216 § 1 i 190a kodeksu karnego) i w związku z czym skieruje sprawę do Prokuratury (pismo – akta osobowe powódki).

Pismem z 28 marca 2014 roku Dyrektor Generalny MZ zobowiązał z kolei powódkę do przedłożenia harmonogramu zajęć obowiązkowych odbywanych w ramach aplikacji radcowskiej w terminie do dnia 30 marca 2014 roku do g. 9.00. Poinformował także, że w związku z nie wyrażeniem zgody na odbywanie aplikacji radcowskiej przysługuje jej zwolnienie z pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia (pismo – akta osobowe powódki).

Powódka przekazała harmonogram w dniu 31 marca 2014 roku.

Pismem z dnia 3 kwietnia 2014 roku powódka zobowiązana została przez Dyrektora Generalnego M. A. do odpracowania 51 godzin i 5 minut wpisywanych w ewidencji wejść i wyjść w okresie od 1 stycznia 2014 r. do 31 marca 2014 r. jako wyjść służbowych. Powódka została także zobowiązana do informowania pracodawcy o wszelkich zmianach harmonogramu oraz do stawiania się w pracy po zakończonych zajęciach z uwzględnieniem 30 min na dojazd (pismo – akta osobowe powódki).

Cała ta korespondencja była przekazywana powódce z pominięciem jej przełożonych S. L. i C. O., którzy wiedzieli, że powódka odbywa aplikację radcowską oraz znali harmonogram i czas uczestnictwa powódki w zajęciach na aplikacji radcowskiej (zeznania S. L., C. O., powódki).

Pomimo tego na polecenie Dyrektora Generalnego pracownicy Działu Kadr drobiazgowo kontrolowały czas pracy powódki – wpisy na liście obecności, wpisy w księgach wyjść, telefonicznie poprzez zapytanie czy powódka jest w pracy oraz poprzez fizyczne sprawdzanie w miejscu jej pracy, czy już zgłosiła się do pracy po zajęciach. Jeżeli jej nie było i uzyskały informacje od B. L. (1), że będzie za 5 min to czekały do przyścia powódki (zeznania świadka B. L. (1) k. 399 – 400, powódki)

W okresie od kwietnia 2014 r do listopada 2014 r. pracodawca pomniejszał powódce wynagrodzenie za pracę o czas przeznaczony na odbywanie aplikacji radcowskiej.

W okresie od listopada 2014 r do lutego 2015 r. powódka nie odnotowywała na liście obecności ani w ewidencji czasu pracy wyjść na zajęcia obowiązkowe w ramach aplikacji. W styczniu i lutym 2015 roku powódka odnotowała udział w kontroli poza urzędem – w Centrali NFZ. Kontrolę tę przeprowadzała z B. L. (1). (zeznania świadka B. L. (1) k. 399 – 400, powódki) Pracodawca skontrolował przeprowadzenie przez powódkę tej kontroli i otrzymał informacje od Dyrektora Gabinetu Prezesa NFZ, że powódka przeprowadzała razem z B. L. (1) kontrole w okresie od 29 grudnia 2014 roku do 13 lutego 2015 roku. Wejście do Centrali NFZ powódki oraz B. L. (1) nie było każdorazowo wpisywane do książki „ewidencji ruchu osobowego” w kontrolowanym podmiocie (pismo – akta osobowe powódki).

Uczestnictwo powódki w zajęciach aplikacji radcowskiej, w powyższym okresie, było weryfikowane poprzez zasięgnięcie informacji w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w W.. W piśmie z dnia 24 marca 2015 roku, skierowanym do Kierownika Działu(...)Dyrektor Generalny M. A. napisał, że Ministerstwo Zdrowia jako pracodawca wyraziło zgodę na odbywanie aplikacji radcowskiej przez pracownika – powódkę ustalając jednocześnie wymóg informowania pracodawcy o wyjściach na aplikację w celu dbałości o dyscyplinę pracy, a także w przypadku nieprzewidzianych zdarzeń lub konieczności wezwania pracownika do pracy możliwe było szybkie zrealizowanie tego działania (pismo z 24 marca 2015 r., k. 887).

Pismem z dnia 1 kwietnia 2015 roku powódka zobowiązana do wyjaśnienia godzin w jakich odbywała aplikację poinformowała, że uczestniczyła w zajęciach w godzinach popołudniowych, a pismem z dnia 2 kwietnia 2015 roku doprecyzowała, że w godzinach od 16.30 do 20.45. (pisma powódki – akta osobowe)

Na wniosek Dyrektora Generalnego M. A. z dnia 18 maja 2015 roku , w dniu 11 czerwca 2015 r. – zostało wszczęte postępowanie wyjaśniające, a następnie postępowanie dyscyplinarne wobec powódki oraz przeciwko Dyrekcji Departamentu (...).

W okresie od 18 – 22 stycznia 2016 roku powódka w ramach urlopu wypoczynkowego (gdyż Ministerstwo nie wyraziło zgody na oddelegowanie w ramach godzin pracy) za zgodą Dyrektora Generalnego przeprowadzała audyt w szpitalach wojskowych dla których organem założycielskim jest Minister Obrony Narodowej. Jednocześnie powódka została poinformowana, że wnioski wynikające z przeprowadzonych działań audytowych będą stanowiły jej prywatny pogląd.

Powódka była jedynym pracownikiem Ministerstwa Zdrowia odbywającym aplikację radcowską, któremu nie wyrażono zgody na aplikację radcowską, odmówiono sfinansowania kosztów aplikacji radcowskiej oraz dokonywano restrykcyjnej kontroli czasu pracy (zeznania świadków M. D. (2), B. L. (2), S. S. (2), J. M. (1), K. R., powódki).

B. Z. radca prawny w Departamencie Prawnym została skierowana na aplikację legislacyjną w okresie gdy nie odpracowała jeszcze udzielonego jej dofinansowania w związku z odbywaniem aplikacji radcowskiej. Podobnie specjalista w Departamencie Ochrony Zdrowia (wystąpienie pokontrolne, zeznania świadka B. Z. k. 1243 – 1244 zapis: 00:26:11 – 00:41:36).

Dofinansowanie i zgodę na wcześniej wychodzenie celem odbywania aplikacji otrzymała także J. M. (2), która przystąpiła do egzaminu w 2014 roku. Dofinansowanie otrzymała także A. K. (1). Obie z dofinansowania nie skorzystały ponieważ miało być ono przyznane dopiero po I roku. A. K. (1) I roku nie ukończyła. Dyrektor generalny również korzystał z dofinansowania na odbywanie aplikacji radcowskiej (zeznania świadka M. A. k.

W zaleceniach pokontrolnych po kontroli prowadzonej przez KPRM zalecono Ministrowi istotne wzmocnienie zarządzania zasobami ludzkimi m.in. poprzez: skuteczne rozwiązanie, w zaplanowanej perspektywie czasowej, problemu nierozliczonych godzin nadliczbowych pracowników, wprowadzenie skutecznych mechanizmów bieżącego nadzoru nad dyscypliną pracy pracowników wykonujących zadania w siedzibie Ministerstwa Zdrowia i poza nią, niezwłoczne wyjaśnienie kwestii przestrzegania przez głównego specjalistę w DUZ czasu pracy w związku z udziałem w aplikacji radcowskiej w 2015 r i podjęcie stosownych działań wynikających z poczynionych ustaleń. Analizę potrzeb urzędu w zakresie udziału pracowników w aplikacjach prawniczych i legislacyjnej oraz wdrożenie na jej podstawie okresowego planu działań w tym obszarze rozwoju zawodowego. Wprowadzenie obowiązku uzasadniania – w oparciu o potrzeby urzędu i przy uwzględnieniu zasady jednakowego traktowania pracowników – kierowania bądź udzielania pracownikom zgody na udział i/lub dofinansowanie aplikacji prawniczych i legislacyjnej, w każdej sytuacji, gdy nie spełniają oni wymogów określonych w przepisach wewnętrznych lub nie są zatrudnieni w Departamencie Prawnym. Zalecono także wdrożenie planu działań mających na celu istotne zmniejszenie rotacji pracowników, w szczególności w komórkach organizacyjnych realizujących priorytetowe zadania Ministerstwa, opartego o zdiagnozowane przyczyny wysokiej rotacji oraz uwzględniającego różnorodne formy motywowania pracowników i budowania ich zaangażowania w pracę (wystąpienie pokontrolne k.1013 – 1046)

Pismem z dnia 14 stycznia 2016 r, z powołaniem na zalecenie pokontrolne Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, dotyczącym podjęcia stosownych działań wynikających z udziału powódki w zajęciach aplikacji radcowskiej w 2015 r. w godzinach pracy, powódka została poinformowana przez M. D. (1) Zastępcę Dyrektora Generalnego, że w okresie od 1 stycznia 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku zostało jej nadpłacone wynagrodzenie w kwocie 5907,42 zł oraz wezwana do zapłaty tej kwoty.

W odpowiedzi powódka poinformowała, że w 2015 roku nie otrzymała decyzji pracodawcy o odmowie zgody oraz informacji o tym, że zostanie jej potrącone wynagrodzenie.

Nakazem zapłaty z dnia 5 października 2016 roku wydanym przez Sąd Rejonowy (...) w W. Sąd, w związku z pozwem skierowanym przez Ministerstwo Zdrowia, nakazał powódce zapłacić na rzecz pozwanego MZ kwotę 5907,42 złote wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 30 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty a także 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz na rzecz Skarbu Państwa 296 zł tytułem opłaty od pozwu. (k. 731)

Powódka nie złożyła sprzeciwu od nakazu zapłaty. Kwoty wynikające z nakazu zapłaty zapłaciła gdyż nie miała już siły wchodzić w kolejny proces z pracodawcą (zeznania powódki k.)

W dniu 1 lutego 2016 roku powódka zwróciła się o wyrażenie zgody na odbywanie aplikacji radcowskiej. Przekazała harmonogram zajęć na III roku aplikacji i zwróciła się z prośbą o zgodę na pokrycie kosztów odbywanej przez nią aplikacji.

Dyrektor Generalny I. T. wyraziła zgodę na odbywanie przez powódkę aplikacji radcowskiej oraz na pokrycie 50 % kosztów dofinansowania, którego warunki zostały określone w podpisanej między stronami umowie (pismo, umowa – akta osobowe powódki).

W okresie kiedy M. A. pełnił funkcję Dyrektora Generalnego prawa pracowników nie były w pełni przestrzegane. W Departamencie Zdrowia Publicznego czy Departamencie Polityki Zdrowotnej pracownicy czuli się mobbingowani przez przełożonych m.in. J. M. (2) i J. K. (1). J. K. (2) zarzucono dopuszczanie się rękoczynów (zeznania świadka P. P.). P. P. został uderzony w głowę, przez J. K. (1) za nieprawidłowe podpisanie pisma, i na swoją prośbę został przeniesiony do innego Departamentu. Nie przedłużono jednak z nim umowy zawartej na czas określony pomimo pozytywnej oceny jego pracy. Nie uzyskał on merytorycznego uzasadnienia tej decyzji. J. K. (2) po skardze P. P. otrzymała napomnienie od dyrektora generalnego. Kontrolowano nadmiernie czas pracy osób, co do których chciano podjąć decyzje o ich odwołaniu. Nie wszyscy pracownicy zgłaszali te działania do Komisji antymobbingowej ponieważ skierowane do Komisji przypadki nie były rozwiązywane. Pracownicy nie mieli zaufania do komisji antymobbingowej powołanej przez dyrektora generalnego, przede wszystkim w zakresie realizacji zasady bezstronności, poufności i rzetelności w ocenie danego przypadku. Członkami Komisji byli głównie zaufani pracownicy dyrektora generalnego (przez niego wybierani) którym zarzucano działania o charakterze mobbingu (np. J. M. (2), E. K.). Także skargi pracowników kierowane do Dyrektora A. powodowały dalsze negatywne reakcje przełożonych wobec osób je składających gdyż dyrektor generalny nie rozwiązywał problemu, nie wyjaśniał sytuacji lecz potęgował konflikt relacjonując je osobom przeciwko którym skargi były kierowane. M. A. nie prowadził właściwej polityki zarządzania kadrą w Ministerstwie Zdrowia. Po składanych przez pracowników skargach organizowano spotkania podczas których informowano pracowników żeby nie zajmowali się plotkami tylko zaczęli pracować. Efektem złożenia skargi przez pracownika było otrzymanie przez niego upomnienia lub pozbawienie go nagrody. Pracownicy byli wzywani na rozmowy do dyrektora Generalnego w obecności Dyrektora Biura Dyrektora Generalnego M. D. (1) podczas których starano się wykazać niekompetencje pracownika, brak przydatności do pracy w ministerstwie lub naciskano na wydawanie w stosunku do podległych im pracowników negatywnych ocen i takie oceny wydawano (M. D. (3), T. P.) pomimo braku podstaw merytorycznych (co umożliwiło przeniesienie na inne stanowisko lub wydalenie ze służby) oraz nakłaniano do występowania z wnioskiem o upomnienie wobec pracownika za naruszenie dyscypliny pracy w sytuacji braku takich naruszeń (np. opuszczenie miejsca pracy za zgodą przełożonego w celu udania się do szpitala z uwagi na złe samopoczucie). Wielu pracowników w tym okresie leczyło się psychiatrycznie z powodu sytuacji w pracy – A. U., M. K. (1), M. W., D. J., B. D. i odchodziło z pracy. W okresie pełnienia funkcji dyrektora generalnego przez M. A. była duża rotacja pracowników (na poziomie 76% w niektórych Departamentach). Umowę rozwiązano ze 150 pracownikami z czego 48 osób złożyło wypowiedzenie a z 46 zawarto porozumienie stron. Duża rotacja pracowników, częste absencje z powodu leczenia, powodowały konieczność pracy, pozostałych osób, w godzinach nadliczbowych. Działania Dyrektora generalnego destabilizowały pracę urzędu, wprowadzały poczucie zagrożenia wśród pracowników efektem czego był spadek wydajności pracy, (zestawienie ruchu kadrowego k. 68, zeznania świadków A. P., W. D., M. G., częściowo J. K. (2) i J. M. (2) oraz M. S., pisma w sprawie P. P. k. 1351 – 1355, pismo anonimowe pracowników do KPRM k. 1363 – 1365 oraz do Szefa Służby Cywilnej k.1366 – 1368 i pismo skierowane do dyrektora generalnego od Szefa Służby Cywilnej. 1369 – 1371, 1372, 1373),

Państwo Inspekcja Pracy w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 3 czerwca 2015 roku wniosła m.in. o dopilnowanie aby pracownikom służby cywilnej za pracę w godzinach nadliczbowych udzielono czasu wolnego w ramach tego samego okresu rozliczeniowego lub aby uzyskiwano w tym okresie od uprawnionych pracowników wnioski o udzielenie czasu wolnego na okres bezpośrednio poprzedzający urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu a także naliczenie i wypłacenie powódce należności (diety) z tytułu podróży służbowej odbywanej w dniach 4-5 lutego 2014 roku. Po tym wystąpieniu powódka należne jej diety otrzymała (wystąpienie PIP k. 771).

W dniu 7 kwietnia 2015 powódka wysłała wiadomość elektroniczną - list do wszystkich pracowników w którym powódka zwracała uwagę na szykany wobec niej z powodu odbywanej aplikacji radcowskiej. Jako przykłady takich działań powódka wskazała trzy kolejne pisma z dnia 3 kwietnia 2015 roku oraz pismo, które otrzymała w tygodniu pomiędzy 7 a 10 kwietnia 2015 roku. Powódka zwróciła także uwagę na nękanie pracowników skutkujące zgonami (dwa przypadki) lub ciężkim rozstrojem zdrowia oraz na przemoc wobec pracowników polegającą na wyzwiskach, szykanowaniu, poniżaniu, obrażaniu, groźbach, w tym także karalnych, nieludzkim traktowaniu i szantażowaniu. Powódka wskazała jako przykład wyzwiska kierowane w stosunku do niej i jej rodziców.

Sytuacja ta została również nagłośniona w mediach – programie telewizyjnym (...) w dniu 13 kwietnia 2015 r. oraz publikacjach prasowych.

M. A. złożył zawiadomienie do prokuratury dotyczące doprowadzenia do niekorzystnego rozporządzenia mieniem przez powódkę w związku z nieodnotowywaniem godzin uczestnictwa w aplikacji radcowskiej (k. 881). Postanowieniem z dnia 30 grudnia 2016 r Prokurator Prokuratury Rejonowej W. umorzył dochodzenie w zakresie zarzutu niekorzystnego rozporządzenia mieniem podczas zatrudnienia powódki w Ministerstwie Zdrowia (k. 901 – 909).

Ministerstwo występowało w tym zakresie z prywatnym aktem oskarżenia. Postępowanie to zostało prawomocnie umorzone gdyż Sad uznał, że działanie powódki nie miało charakteru bezprawnego lecz było nakierowane na ochronę jej dóbr osobistych (k 1108 – 1130, postanowienie k. 1424 - 1428).

Na wniosek M. A. zostało również wszczęte postępowanie przeciwko powódce jako aplikantce radcowskiej o czyn polegający na naruszeniu dóbr osobistych przez upublicznienie pracownikom Ministerstwa Zdrowia w dniu 3 kwietnia 2015 r. listu a także dotyczących publikacji prasowych do Dyrektora generalnego. Postępowania to zostało umorzone (k. 882)

Postanowieniem z dnia 24 lipca 2014 roku zastępca rzecznika dyscyplinarnego odmówił wszczęcia postępowania wobec powódki o zachowanie niezgodne z ślubowaniem złożonym przez aplikanta w obecności radców prawnych (k. 889 – 992).

Postanowieniem z dnia 15 grudnia 2015 roku zastępca rzecznika dyscyplinarnego OIRP umorzył postępowanie o naruszenie dóbr osobistych J. M. (2) poprzez treść wypowiedzi powódki w programie telewizyjnym wyemitowanym w dniu 13 kwietnia 2015 r a także artykułach prasowych (k.893 – 896)

Postanowieniem z dnia 13 sierpnia 2015 roku Prokurator Prokuratury Rejonowej W. odmówił wszczęcia dochodzenia w sprawie znieważenia w dniu 3 kwietnia 2015 roku M. A. przez powódkę (k. 897 – 900).

Dyrektor Biura Kadr przygotowała w dniu 8 kwietnia 2015 roku harmonogram działań nadzorczych wobec powódki na polecenie dyrektora generalnego. W harmonogramie tym zostały opisane wszelkie czynności podejmowane wobec powódki od daty złożenia przez nią wniosku o dofinansowanie kosztów aplikacji radcowskiej (harmonogram k. 1264 - 1268)

Wynagrodzenie miesięczne powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6336,73 (zaświadczenie k.195)

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie akt osobowych powódki obrazujących przebieg zatrudnienia u pozwanego oraz powołanych wyżej dokumentów, których autentyczność nie budzi wątpliwości a nadto nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

Sąd dokonał powyższych ustaleń także w oparciu o zeznania świadków A. P. (k. 471-472 zapis: 02:58:51 – 03:04:42), W. D. (k. 472 – 473 zapis: 03:15:58 – 03:27:20), M. G. (k. 463 – 465 zapis: 00:05:01 – 00:27:54), G. N. (k. 603- 607), J. N. (k.640 – 641), B. Z., S. L. (k.394-397 zapis: 00:04:21-00:50:28) i C. O. (k. 551- 554 zapis: 03:43:38 – 04:44:16),

T. P. (k.397-339 zapis:00:52:18 – 01:39:09), M. K. (2) (k. 399 zapis 01:46:00) B. L. (1) (k. 399 – 400 zapis: 01:52:46 – 02:03:14), R. P. (k. 400 – 401 zapis: 02:08:04- 02:12:15), M. D. (2) (k.401- 402, zapis: 02:17:23 – 02:36:01), S. S. (k. 402 – 403 zapis: 02:41:31- 03:01:37) P. P. (k. 405 zapis: 03:51:24 - 03:58:52), A. U. (k. 469 – 471 zapis: 02:36:20 – 02:54:34), K. R. (k. 407 zapis: 04:19:01 – 04:36:33), A. D. (w niewielkiej części dot komisji antymobbingowej k. 546 zapis: 01:53:51 – 02:00:54), M. K. k. 550 – 551 03:30:07- 03:39:00), A. K. (1) (k. 549 – 550 zapis: 03:18:55 – 03:26:05), P. P. (k.405 zapis:01:51:24 – 03:58:52), A. K. (2) (k. 406 zapis: 04:05:27 – 04:14:57), J. W. (k.404-405 zapis: 03:39:32) i powódki przesłuchanej w charakterze strony 9 1375 – 1381 zapis: 00:20:07 – 02:29:37, 1386 – 1391zapis: 00:03:59 –02:24:53).

Zeznania tych świadków: są spójne, logiczne i konsekwentne. Świadkowie w sposób rzeczowy i spójny opisywali przebieg swojego zatrudnienia oraz model zarządzania zasobami ludzkimi pozwanego ustalony przez dyrektora generalnego M. A.. Świadkowie i powódka w sposób jasny i rzeczowy opisywali model działania dyrektora generalnego, sposób zarządzania zasobami ludzkimi. Opisywali mechanizmy funkcjonowania tych przełożonych, którzy cieszyli się uznaniem dyrektora generalnego oraz zachowania w stosunku do tych którzy takiej akceptacji nie mieli. Wszyscy świadkowie i powódki wskazywali na różnicowanie pracowników w tym powódki z przyczyn nieuzasadnionych. Powódka wiązała działania skierowane przeciwko niej z kontrola w K.. W stosunku do każdego pracownika przyczyna była inna ale zawsze poza merytoryczna.

Zeznania świadków J. M. (1) (k. 403 – 404 zapis: 03:06:45 – 03:19:41) i D. B. (k. 404 – 405 zapis: 03:23:26 – 03:32:14) niewiele wniosły do sprawy gdyż wszelkie okoliczności znane były świadkom wyłącznie ze słyszenia jednak potwierdzały relacje świadków i powódki, którym sąd dał wiarę.

Zeznania świadka M. A. (k. 407 – 410 zapis: 04:38:37 – 05:52:35, k. 465 – 469 zapis: 00:38:00 – 02:32:02) obrazują jego sposób zarządzania zasobami ludzkimi i przekonanie o właściwości swojego zachowania, o nieomyślności (co wynika również z korespondencji z Szefem Służby Cywilnej), są przy tym niespójne i nielogiczne. W swoich zeznaniach M. A. starał się uzasadnić swój sposób postępowania wobec powódki i innych pracowników nie dostrzegając nieprawidłowości w przyjętym modelu pracy wymaganym od członka korpusu służby cywilnej na co zwracano mu uwagę w korespondencji kierowanej do niego przez Szefa Służby Cywilnej.

Podobnie Sąd ocenił zeznania M. D. (1) (547-549 zapis: 02:05:48 – 03:09:41), J. M. (2) (k. 540 – 544 zapis: 00:05:54 – 01:05:46), J. K. (2) (k. 544 – 545 zapis: 01:08:40 – 01:32:20), M. S. (k. 545 – 546 zapis: 01:36:21-01:50:59) gdyż uczestniczyli oni czynnie w procesie zarządzania zaoferowanym przez dyrektora generalnego i go zaakceptowali. Zeznania te były tendencyjne polegające na zaprzeczeniu stawianym im przez pracowników zarzutom oraz działaniom skierowanym przeciwko powódce zasłaniając się stosowaniem przepisów prawa oraz dbałością o dobro pracodawcy. W stosunku do tych pracowników były również skierowane zarzuty o charakterze mobbingowym, zastraszania, nękania, używania przemocy fizycznej i psychicznej.

Sąd nie dał w zasadzie wiary zeznaniom świadków K. I. (k. 554-556 zapis: 04:48:25 – 05:20:56) i K. W. w zakresie opisywanego przebiegu podróży do K. i przebiegu kontroli. Zeznania te są niespójne, tendencyjne, nie korespondują z pozostałym materiałem dowodowym w szczególności zeznaniami świadków G. N., J. N., którzy w sposób rzeczowy i precyzyjny opisali przebieg kontroli, działania powódki i cel podejmowanych przez nią rozmów i wyjaśnień. Nie mieli oni zastrzeżeń do profesjonalizmu powódki podczas prowadzenia kontroli w przeciwieństwie do oceny zachowania K. I..

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

powództwo jest uzasadnione.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do roszczenia o naruszenie dóbr osobistych uznać należy to roszczenie za uzasadnione.

Na wstępie należy wskazać, iż w kontekście ochrony dóbr osobistych należy przywołać art. 30 Konstytucji RP zgodnie, z którym przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Powyższe stanowisko uzupełnić należy o wskazanie przepisu art. 47 Konstytucji RP, zgodnie z którym każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym.

Realizacja postanowień art. 30 i 47 Konstytucji RP, gdy chodzi o cywilnoprawną ochronę czci, zawarta jest w art. 24 i 448 KC (por. wyrok SN z dnia 30 października 2002 roku, V CKN 1456/00). W przypadku gdy chodzi o naruszenie dóbr osobistych pracownika na mocy art. 300 kp zastosowanie znajdują te same przepisy. W myśl art. 11 kp pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad, jednakże zawiera on przykładowy katalog przykładowych dóbr, do których należy w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska.

Art. 23 k.c. stanowi, że dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Sąd zauważa, że zgodnie z dyspozycją art. 24 § 1 k.c., ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Na podstawie zaś art. 448 zd. 1 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

Wobec powyższego przesłankami ochrony dóbr osobistych, które muszą być spełnione łącznie, są istnienie dobra osobistego, zagrożenie lub naruszenie tego dobra oraz bezprawność zagrożenia lub naruszenia. Pierwsze dwie przesłanki udowodnić musi powód dochodzący ochrony; pozwany może bronić się, wykazując, że nie działał bezprawnie. Stwierdzenie naruszenia dobra osobistego nie oznacza zatem automatycznie zastosowania sankcji z art. 24 k.c. Dopiero okoliczność, że naruszenie to miało charakter bezprawny pozwala na udzielenie poszkodowanemu ochrony prawnej. Ponadto, na pokrzywdzonym spoczywa ciężar dowodu winy, chociażby w najlżejszej postaci, ponieważ przesłanką zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego za naruszenie dóbr osobistych jest krzywda wyrządzona z winy umyślnej lub nieumyślnej, niekoniecznie skutek rażącego niedbalstwa.

W ocenie Sądu powódka wykazała istnienie naruszenia jej dóbr osobistych tj. dobrego imienia, godności i reputacji pracowniczej.

Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej z czcią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem autorów, w świadomości pracownika wytwarzają się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki. I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą (por. J.A. Piszczek: Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej, Toruń 1981 r., s.47-48). Innymi słowy, pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. J. Jończyk: Sprawy ze stosunku pracy, Warszawa 1965,

s. 135). Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych (por. wyrok SN. z dnia 21 października 2008 r., II PK 71/08).

Naruszenia swoich dóbr osobistych powódka upatrywała w działaniach skierowanych przeciwko niej w postaci niezasadnie wszczętego postępowania dyscyplinarnego oraz postępowań karnych, ale także w kwestii odmowy zgody i dofinansowania aplikacji radcowskiej oraz w związku z ciągłym i nadmiernym kontrolowaniem jej czasu pracy i kierowaniem do niej korespondencji z tym związanej. Zdaniem Sądu Okręgowego zarzuty powódki w tym zakresie są uzasadnione i wynikają także z tych zdarzeń.

Analiza materiału dowodowego zgromadzonej w sprawie – dokumentów, korespondencji oraz zeznań świadków – wskazuje, że pracodawca objął powódkę w sposób nieuzasadniony, z pominięciem jej bezpośrednich przełożonych, specjalnym nadzorem, co powodowało dezorganizację jej pracy, dyskredytowało ją w oczach współpracowników, było poniżające i wymagało dodatkowe zaangażowania związanego z koniecznością odpowiedzi na kierowana do niej liczną korespondencje w krótkich kilkunastogodzinnych terminach. Dyrektor generalny poprzez swoje działania dążył do „ustawienia powódki w szeregu”, „pokazania kto w urzędzie rządzi”. Wymagał bezwzględnej posłuszeństwa, poddaństwa. W ten sposób podważał jej autorytet jako kontrolera, naruszał zasady pracy kontrolera jego profesjonalizm, kompetencje i bezstronność. Działanie pracodawcy polegające na zobowiązaniu powódki do sporządzenia protokołu kontroli w sobotę i niedziele oraz obowiązek przedstawienia go dyrektorowi generalnemu było niedopuszczalne, sprzeczne z zasadami pracy kontrolera do przestrzegania których dyrektor generalny jest szczególnie zobowiązany jako nadzorujący prawidłowość procesu pracy w urzędzie. Za treść protokołu kontroli odpowiada kontroler, nie ma on przy tym obowiązku wykonywać tej pracy w czasie wolnym jeżeli nie jest to spowodowane nagłymi potrzebami pracodawcy, a w tym wypadku nie było. Nadmierna kontrola czasu pracy, ciągle oczekiwanie wyjaśnień, fizyczne sprawdzanie obecności w pracy za pośrednictwem pracowników kadr stwarzało poczucie zagrożenia u powódki i wytwarzało obraz powódki jako pracownika niezdyscyplinowanego, wymagającego stałej kontroli, nawet oszusta w sytuacji gdy bezpośredni przełożeni znali harmonogram zajęć powódki i wiedzieli kiedy w pracy jest nieobecna. Dyrektor generalny nie ma uprawnienia do bezpośredniego ingerowania w proces pracy pracowników bez udziału ich bezpośrednich przełożonych. Te działania naruszyły godność pracowniczą powódki, jej dobre imię, reputację jako pracownika uprawnionego do wykonywania czynności kontrolnych w imieniu pracodawcy. Wykazano w ten sposób brak poszanowania dla jej dotychczasowego wkładu pracy na rzecz pracodawcy, doświadczenia zawodowego, ambicji oraz naruszano zasady etyki członka korpusu służby cywilnej. Podważono zasadę bezstronności. Na nieprawidłowość tego działania zwrócił uwagę dyrektorowi generalnemu Szef Służby Cywilnej, który wskazał, że rolą dyrektora generalnego jest dbanie o właściwą organizację czasu pracy przy wykorzystaniu profesjonalnych wyszkolonych służb jakimi dysponuje. Dbałość o właściwe ich szkolenie i przygotowanie zawodowe na każdym szczeblu z uwagi na szczególną funkcje i znaczenie tej instytucji mającej dbać o prawidłowe funkcjonowanie systemu ubezpieczeń społecznych, a nie wybranej grupy osób, których działania necechowane były agresją fizyczną i słowną wobec pracowników, co miało miejsce u pozwanego i które to zachowania były akceptowane przez dyrektora generalnego. Najbardziej skrajne (uderzenie pracownika w głowę) zakończyło się „napomnieniem” pracownika nawet nie karą porządkową, na co również zwrócił uwagę Szef Służby Cywilnej. Jednocześnie, zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany nie obalił skutecznie domniemania bezprawności podejmowanych przez niego działań.

Koncepcja bezprawności rozumiana jest jako stan sprzeczności z normami prawnymi lub zasadami współżycia społecznego. Dla oceny czy w danym przypadku działanie naruszające dobro osobiste było bezprawne należy uwzględnić szereg czynników takich jak sformułowania naruszające dobra, ich forma, czas, cel, kontekst (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 19 października 2006r., sygn. I ACa 1877/05, POSAG 2008/1/6-46). Przesłanka bezprawności ma charakter samoistny i obiektywny, i w szczególności taka okoliczność jak wina autora wypowiedzi jest obojętna. Należy ją oceniać także z punktu widzenia sprawcy badając czy jego zachowanie popadło w sprzeczność z normami prawa lub zasadami współżycia społecznego i obiektywnym wzorcem postępowania. W

ocenie Sądu Okręgowego zachowanie kierownictwa pozwanej, w szczególności dyrektora generalnego, wobec powódki było sprzeczne z normami prawnymi oraz naruszało zasady współżycia społecznego naruszało również normy etyczne wymagane od urzędnika służby cywilnej. Pozwany od pozorem zastosowania uregulowań prawnych w tym obowiązujących u pracodawcy wykorzystał je przeciwko pracownikowi nadużywając swego prawa podmiotowego. Oczywiście treść zarządzenia nr 13 w § 6 ust 3, którego treść przywołał jako uzasadnienie odmowy powódce prawa do dofinansowania aplikacji radcowskiej, przewidywał możliwość ponownego dofinansowania kosztów nauki czy szkolenia po odpracowaniu dotychczasowego zobowiązania, jednak ten sam § 6 w ust 8 dawał również pracodawcy możliwość jego przyznania przy zachowaniu szczególnych okoliczności. Takie okoliczności powódka powołała – podnoszenie kwalifikacji wymaganych i preferowanych na stanowisku kontrolera, rozwój zawodowy i jej sytuacji finansową wykorzystywaną w ramach pracy u pozwanego. W odpowiedzi uzyskała ostateczną decyzję, w której w żaden sposób dyrektor generalny nie odniósł się do podniesionych przez powódkę argumentów. Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że aplikacja radcowska stanowi naturalną konsekwencje rozwoju zawodowego osoby która ukończyła studia i stanowi źródło rozwoju zawodowego powódki jako kontrolera. Od kontrolera bowiem, co wynika z treści uzasadnienia zarządzenia nr 13, wymaga się stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Podnoszenie kwalifikacji, kontynuowanie aplikacji radcowskiej zostało również wpisane w plan rozwoju zawodowego powódki zatwierdzony przez dyrektora generalnego. Tym bardziej zatem budzi zdziwienie, opór pracodawcy w woli dofinansowania kosztów tej nauki powódce a tym bardziej odmowy zgody na jej odbywanie. Zwrócić należy także uwagę, abstrahując już od tego, że sam dyrektor generalny z tej formy dofinansowania skorzystał, że pracodawcy powinno zależeć na utrzymaniu, związaniu ze sobą pracownika, który tak intensywnie podnosi swoje kwalifikacje (podczas zatrudnienia u pozwanego i w związku z powierzonymi mu zadaniami) oraz na bieżąco je wykorzystuje w pracy zawodowej. Pracodawca bowiem nie przedstawił żadnych zastrzeżeń do rzetelności i merytorycznej jakości pracy powódki. Powódka jest postrzegana jako dobry, rzetelny pracownik. Od momentu przeniesienia do wydziału kontroli otrzymuje oceny swoich przełożonych na poziomie powyżej oczekiwań. Działania dyrektora generalnego wynikają z osobistej niechęci do powódki, który w relacjach służbowych na tym poziomie nie powinien mieć miejsca. Elementem świadczącym o tym jest także fakt, że pomimo pozytywnej oceny i bez żadnego uzasadnienia merytorycznego dyrektor generalny odmówił awansu powódki na kolejny stopień służbowy. Tymczasem pracodawca powinien być zainteresowany stałym rozwojem zawodowym, podnoszeniem kwalifikacji pracowników gdyż to oni tworzą jego wizerunek, dają gwarancje prawidłowo realizowanych obowiązków i celu jaki jest przed urzędem postawiony. W okolicznościach niniejszej sprawy, zachowanie pracodawcy w tym zakresie było sprzeczne z normami prawnymi, z zasadami etycznymi urzędnika służby cywilnej, było nieracjonalne. Podkreślić należy, że pracodawca ma obowiązek dbać o rozwój zawodowy pracownika, wspierać i pomagać mu w podnoszeniu przez niego kwalifikacji w zakresie niezbędnym dla realizacji powierzonych mu zadań zważywszy że podnoszenia tych kwalifikacji oczekuje, jak w przypadku powódki co wynika wprost z planu rozwoju zawodowego powódki i te kwalifikacje na bieżąco wykorzystuje poprzez realizację przez powódkę jej obowiązków służbowych. Służą one również tworzeniu pozytywnego wizerunku urzędu w relacjach z podmiotami kontrolowanymi gdy w jego imieniu występuje kompetentny przygotowany merytorycznie pracownik. A tak była postrzegana powódka, co wynika z zeznań G. N., J. N., C. O. i S. L., a czego nie można powiedzieć o K. I. czy dyrektorze generalnym. Osobiste nieuzasadnione zaangażowanie dyrektora generalnego zostało także dostrzeżone w postępowaniu a naruszenie dyscypliny finansów publicznych skierowanemu przeciwko G. N.. Nieuzasadniona odmowa zgody na odbywanie aplikacji radcowskiej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia godziła w godność pracowniczą powódki, naruszała jej prawo do indywidualnego rozwoju zawodowego, którego od niej oczekiwano i podważała jej reputację pracowniczą. O niewłaściwych intencjach w działaniu dyrektora generalnego świadczy fakt, że w chwili gdy chciał uzyskać informacje o terminach uczestnictwa powódki w zajęciach pod pozorem właściwej organizacji pracy informował ośrodek szkolenia OIRP, że wyraził zgodę na odbywanie tej aplikacji. Stosując tego rodzaju praktyki naruszał zasady norm społecznych, etyki zawodowej i stawiał powódkę w niekorzystnym świetle, dając do zrozumienia, że jest pracownikiem niezdyscyplinowanym. Okazywał wątpliwości co do terminu odbywania tych zajęć o czym świadczy natarczywość w uzyskiwaniu informacji oraz treść odpowiedzi ośrodka szkolenia „nie jesteśmy w stanie skontrolować czy aplikant uczestniczył we wszystkich zajęciach czy wyszedł wcześniej”. Powódka nie pozwanemu powodu do podejmowania w stosunku do niej tego rodzaju działań, pracodawca ich nie udowodnił, nie wykazał, że powódka jakichkolwiek obowiązków w związku z uczestnictwem w zajęciach nie wykonała lub wykonała nierzetelnie. Także żądanie skierowane do powódki powrotu w ciągu 30 minut po zajęciach, natychmiastowa

kontrola pracowników kadr stanowi wyraz szczególnej niechęci i zastraszenia pracownika, wywołania u niego poczucia zagrożenia, braku stabilności, wprowadza nerwową atmosferę pracy i pozbawia pracownika komfortu pracy. Godzi w jego dobro osobiste – poczucie własnej wartości, uczciwości. Sprzecznosc z normami społecznymi, zasadami współzycia społecznego zachowania pracodawcy wiąże się właśnie z zakresem podstaw decyzji o odmowie zgody na odbywanie i dofinansowanie aplikacji, wszczęcia postępowań dyscyplinarnych i karnych przeciwko powódce.

Powódka została poniżona w oczach współpracowników i przełożonych poprzez bezpośrednie wypowiedzi dyrektora generalnego na spotkaniu w lutym 2014 roku po kontroli w K. ale także poprzez żądanie od uczestników kontroli K. I., K. W. oraz kierowcy relacji z wyjazdu na kontrole, śledzenia powódki, napiętnowania. Był to ewenement w historii MZ. Wykazano się całkowitym brakiem szacunku do powódki jako do człowieka i pracownika. Brakiem zrozumienia dla jej dolegliwości i prawa do odpoczynku w trakcie podróży. Właśnie po tej kontroli wszelkie działania pracodawcy wobec powódki stanowiły niczym nieuzasadniony odwet. Tego rodzaju zachowanie dyrektora generalnego w stosunku do grupy pracowników, jak wynika z materiału dowodowego było „standardem”. Dyrektor generalny „napomniął” przełożonego pracownika po tym jak ten złożył skargę, że stosowano wobec niego przemoc. Następnie nie przedłużono z tym pracownikiem umowy pomimo braku uzasadnienia, na co zwrócił uwagę także Szef Służby Cywilnej. Pracodawca ma prawo do realizowania kontroli dyscypliny czasu pracy, realizacji obowiązków, ma prawo wydawać polecenia ale winien to czynić z poszanowaniem praw pracowniczych jednakowo w stosunku do wszystkich pracowników. Nie ma prawa czynić wyjątków, faworyzować grupy pracowników i przywalać na zachowania bezprawne. Ma realizować prawo a nie sprawiać pozorów tej realizacji, dbać o prawidłowe funkcjonowanie urzędu – np. poprzez powołanie do komisji antymobbingowej w celu rzeczywistego wyjaśnienia problemu. Wyznaczać osoby cieszące się zaufaniem pracowników a nie te, w stosunku do których kierowane są zarzuty o mobbing – np. J. M. (2). Takie działania destabilizują funkcjonowanie urzędu i powodują, że pracownicy nie skupiają się na pracy lecz na analizowaniu zagrożeń.

W pozwanym urzędzie powódka była jedynym pracownikiem, któremu nie dofinansowano kosztów nauki z powołaniem na jedne z zapisów zarządzenia nr 13 i z pominięciem całości § 6 i celu dla jakiego to zarządzenie zostało wydane, nie wyrażano zgody na odbywanie aplikacji radcowskiej oraz w stosunku do której z tego powodu w sposób nadmierny, drobiazgowy i uciążliwy z zarzutem oszustwa, kontrolowano czas pracy. Żaden inny pracownik nie został poddany takiemu rażącemu procesowi pracy i nie napotkał tylu przeszkód, co powódka w okresie odbywania aplikacji radcowskiej z powodu osobistej niechęci dyrektora generalnego.

W ocenie Sądu Okręgowego tego rodzaju zachowanie w relacji pracodawca – pracownik z każdej strony ale w szczególności ze strony pracodawcy, który winien szanować dobra pracownika i dbać (co zresztą wskazano w pismach kierowanych do dyrektora generalnego przez Szefa Służby Cywilnej oraz na co zwrócono uwagę w protokole kontroli KPRM) o zachowanie zasad etyki i zasad współzycia społecznego w miejscu pracy jest niedopuszczalne. Szef służby Cywilnej w piśmie z dnia 22 maja 2014 roku (k. 1131 – 1132 dot. skargi T. P.) podkreślił, że „rolą dyrektora generalnego jest zapewnienie organizacji pracy urzędu i realizacji polityki personalnej z poszanowaniem obowiązujących reguł. Członek korpusu służby cywilnej zobowiązany jest do wykonywania pracy z respektem dla reguł współzycia społecznego i kultury osobistej, poszanowania godności innych osób w tym podwładnych kolegów i przełożonych, jak również do życzliwości wobec ludzi i zapobiegania konfliktom w pracy i ze współpracownikami”.

Jakkolwiek pracodawca ma prawo i powinien dbać należyście o zapewnienie właściwego funkcjonowania a także egzekwować jak najlepsze wykonywanie obowiązków przez pracowników zgodnie z procedurami które stworzył to jednak formułując zarzuty wobec pracownika, kwestionując jego uprawnienia, powinien szanować godność i dobra osobiste pracowników a w szczególności opierać je o prawdziwe i sprawdzone informacje. Sam tych procedur i reguł powinien przestrzegać zwłaszcza jeżeli odbywa się to w urzędzie centralnym gdzie stabilność dobrych, kompetentnych kadr, poziom kwalifikacji, koszty związane z wykształceniem pracownika mają szczególnie istotne znaczenie poprzez cel realizowany przez ten urząd – zapewnienie prawidłowości działania systemu ubezpieczeń społecznych.

Stosowanie do art. 448 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków

potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. W niniejszej sprawie Sąd stwierdził, że skutkiem naruszenia dóbr osobistych powódki było pogorszenie jej statusu jako pracownika, wizerunku, dobrego imienia, konieczności podjęcia obrony swych praw, podważenia autorytetu jako kontrolera. Wpłynęło również negatywnie na proces rozwoju zawodowego i relacje rodzinne powódki gdyż gros czasu musiała poświęcić odpowiadając na lawinę pism dyrektora generalnego, na wyjaśnienia, obronę swych praw także jako aplikantka radcowska w postępowaniu przed rzecznikiem dyscyplinarnym OIRP oraz we wszczętych z inicjatywy pracodawcy i M. A. postępowaniach karnych.

Dokonując rozważenia kwestii żądanego przez powódkę zasądzenia kwoty zadośćuczynienia przy ocenie, jaka suma jest, w rozumieniu art. 448 k.c., odpowiednia, należy mieć na uwadze rodzaj dobra, które zostało naruszone oraz charakter, stopień nasilenia i czas trwania doznawania przez osobę, której dobro zostało naruszone, ujemnych przeżyć psychicznych spowodowanych naruszeniem (krzywda). Dla oceny tej nie jest też bez znaczenia stopień winy osoby naruszającej dobra osobiste, cel który zamierzała ona osiągnąć podejmując działanie naruszające te dobra i korzyść majątkowa, jaką w związku z tym działaniem, uzyskała lub spodziewała się uzyskać (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 28 marca 2012r., sygn. I ACa 162/12, LEX nr 1164092). Wysokość świadczenia przyznawanego na podstawie art. 448 k.c. ma charakter ocenny, dlatego przy jego określaniu sądy zachowują duży zakres swobody (wyrok Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2007r., sygn. I CSK 165/07, OSNC-ZD 2008/3/66). Jednocześnie należy podkreślić, że sąd nie ma obowiązku zasądzenia zadośćuczynienia na podstawie art. 448 k.c. w każdym przypadku naruszenia dóbr osobistych. Przy stosowaniu tego przepisu sąd bierze pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych, w tym winę sprawcy naruszenia dóbr osobistych i jej stopień oraz rodzaj naruszonego dobra (wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2006r., sygn. II PK 245/05, OSNP 2007/7-8/101).

W ocenie Sądu osobista nieuzasadniona niechęć do powódki dyrektora generalnego z której wynikały podjęte wobec niej działania, miała na celu utrudnienie jej możliwości podnoszenia kwalifikacji i zdyskwalifikowanie w korporacji zawodowej radców prawnych oraz jako kontrolera i doprowadziły do naruszenia godności i dobrego imienia powódki jako pracownika, aplikanta oraz wywołały poczucie krzywdy i bezradności. Jednocześnie niekorzystnie wpłynęły na sytuację życiową powódki jej relacje rodzinne. Takie zachowanie przełożonych wobec powódki, dodatkowo tak eksponowane, nie zasługuje na aprobatę i dlatego Sąd uznał, że kwota 60 000 złotych nie stanowiąca nawet sześciokrotności miesięcznego wynagrodzenia powódki jest odpowiednia zważywszy, że te naruszenia pracodawcy, datowały się na lata 2013 - 2015 a część skutków wywoływały nawet do chwili wyrokowania – procesy sądowe, postanowienie o umorzeniu postępowania z oskarżenia prywatnego pozwanego z 19 lutego 2018 r..

Z uwagi na okoliczność, iż dobra osobiste powódki zostały naruszone w miejscu jej pracy i były znane w miejscu pracy powódki Sąd nakazał pozwanemu usunięcie skutków tych naruszeń i przeproszenie powódki poprzez zamieszczenie na stronie internetowej Ministerstwa Zdrowia przeprosin zgodnie z treścią określoną w punkcie 2 sentencji wyroku.

Przechodząc do żądania **odszkodowania z tytułu dyskryminacji** należy podnieść, że zasada równego traktowania w zatrudnieniu stanowi jedną z podstawowych zasad prawa pracy i wyrażona jest w przepisie art. 11

² Kodeksu pracy stanowiącym, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków: dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Zgodnie z przepisem art. 11³ Kodeksu pracy, w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2002 r. jakakolwiek dyskryminacja, bezpośrednia lub pośrednia, w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową - jest niedopuszczalna. Od 1 stycznia 2004 r., zgodnie z ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. (Dz.U.03.213.2081) przepis ten zmieniono dodając kolejne kryteria dyskryminacyjne w postaci pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, a także zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Przepis art. 11² Kodeksu pracy wyraża zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, a więc mają prawa do równej płacy za równą pracę oraz prawa do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Powyższa zasada równości pracowników

w zakresie pracy stanowi konkretyzację na gruncie prawa pracy konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa, wynikającej z art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Według literalnego brzmienia art. 11² k.p., zasada równości praw pracowników w stosunku pracy ma zastosowanie wtedy, gdy pracownicy "jednakowo" pełnią "takie same obowiązki". Oznacza to, że cyt. przepis zakłada różnicowanie praw pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy.

Uzupełniającą do zasady równego traktowania jest zasada niedyskryminacji w stosunkach pracy, wynikająca z art. 32 ust 2 Konstytucji i wyrażona wprost w art. 11³ Kodeksu Pracy. Przepis art. 11³ Kodeksu Pracy stanowi, iż jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Zdaniem Sądu Najwyższego dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ K.p. jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (wyr. SN z 10.09.1997 r., I PKN 246/97, OSNAP 1998/12/360, por też wyroki SN z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360 i 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 480, z 19 lutego 2008 r. II PK 256/07 OSNP 2009/9-10/116).

Szczegółowe rozwinięcie powyższych zasad zawierając przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy .

Zgodnie z Art. 18^{3a}. § 1 Kodeksu pracy pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18^{3a} § 2 Kodeksu pracy utożsamia przy tym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z zasadą niedyskryminacji, stanowiąc że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z uwzględnieniem niedozwolonych kryteriów. Różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku takich przyczyn, którego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, jest naruszeniem zasady równego traktowania (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.).

Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 art. 18^{3a} jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie) (§ 5 art. 18^{3a} K.p.).

Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Należy podkreślić, iż art. 18^(3b) § 1 kp zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 kc w zw. z art. 300 kp i w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości (por. orzeczenie z 31.3.1981 r., C-96/80 w sprawie J.P. Jenkins przeciwko Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. z 13.5.1986 r., C-170/84 w sprawie Bilka-Kaufhaus GmbH przeciwko Karin Weber von Hariz i z 26.6.2001 r., C-381/99 w sprawie Susanna Brunnhofer przeciwko Bank der österreichischen Postsparkasse AG), jak również z orzecznictwa Sądu Najwyższego (por. wyrok SN z 24.5.2005 r., II PK 33/05, niepubl. oraz z 9.6.2006 r., III PK 30/06, OSNAPiUS Nr 11-12/2007, poz. 160 i z 22.2.2007 r., I PK 242/06, OSNAPiUS Nr 7-8/2008, poz. 98) wynika, iż w tego rodzaju sporach pracownik powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

Mając na uwadze wskazaną przez powódkę reprezentowaną przez profesjonalnego pełnomocnika podstawę prawną roszczenia Sąd dokonał w pierwszej kolejności analizy żądania w oparciu o przepisy dotyczące dyskryminacji w zatrudnieniu. Dyskryminacja stanowi w istocie kwalifikowaną postać nierównego traktowania i oznacza nierówne traktowanie w zatrudnieniu ze względu na jedno z niedozwolonych kryteriów wymienionych w art. 11³ oraz 18^{3a} Kodeksu pracy. Takimi kryteriami są m.in. względy polityczne, przynależność związkowa, względy religijne, a także wiek czy płeć. Pracownik wywodzący swoje roszczenie z przepisów o dyskryminacji musi wskazać fakt dyskryminacji, w tym kryterium, mające wpływ na niedozwolone zachowania pracodawcy w taki sposób aby było możliwe domniemanie, iż dyskryminacja faktycznie miała miejsce. Po wykazaniu powyższego, w sprawie o roszczenia wywodzone z faktu dyskryminacji następuje zmiana ciężaru dowodu, w ten sposób, że to nie pracownik ma udowodnić fakt dyskryminacji tylko pracodawca ma obowiązek wykazania, że przy różnicowaniu pracownika nie kierował się niedozwolonymi ustawowo kryteriami dyskryminacyjnymi.

W tym miejscu należy podkreślić, że proces z zakresu prawa pracy, pomimo odrębności, jest procesem cywilnym, w którym obowiązuje zasada kontradiktoryjności. To strony przed sądem mają obowiązek przedstawiać dowody na wykazanie swoich racji, zaś ingerencja Sądu w tą sferę może mieć charakter wyjątkowy, zwłaszcza w sprawie, w której obie strony są reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, jak w niniejszej. W takiej sytuacji podejmowanie przez Sąd czynności dowodowych z urzędu nie jest uzasadnione i mogłoby się spotkać z zarzutem naruszenia równości stron w procesie.

Mając powyższe na uwadze, w związku z koniecznością oceny rozkładu ciężaru dowodu należy zwrócić uwagę, że powódka jako kryterium dyskryminacji wskazywała głównie chęć i wolę pomocy i innym pracownikom. Powódka wskazywała, iż była jedynym pracownikiem urzędu, któremu odmówiono zgody na odbywanie aplikacji radcowskiej oraz odmówiono jej dofinansowania. Wskazywał, że dotychczas wszyscy ubiegający się o taką zgodę ją otrzymali. Wskazała, również, że jedna z pracownic pomimo, że nie odpracowała dofinansowania na aplikację radcowską została skierowana na aplikację legislacyjną, która została sfinansowana przez pracodawcę.

Pracodawca nie wyjaśnił przy tym z jakich merytorycznych przyczyn nie wyraził zgody na aplikację radcowską powódki. Jedynym argumentem podnoszonym przez pracodawcę była okoliczność, że powódka wprost o taką zgodę nie wystąpiła. Niemniej powódka wystąpiła o dofinansowanie a pracodawca odmawiając dofinansowania odmówił zgody na aplikację. Oznacza to, że potraktował wniosek powódki także jako wniosek o wyrażenie zgody na odbywanie aplikacji. Co więcej w momencie gdy chciał uzyskać informacje, na temat ilości zajęć w jakich uczestniczyła powódka w piśmie skierowanych do Ośrodka szkolenia OIRP napisał, że takiej zgody udzielił. Zachowanie pracodawcy jest niekonsekwentne, nacechowane negatywnymi osobistymi emocjami, niedopuszczalnym osobistym stosunkiem dyrektora generalnego wobec powódki, a nie merytorycznymi przesłankami wynikającymi z relacji przełożony -

podwładny. Wskazuje na to całokształt okoliczności ujawnionych w toku postępowania dowodowego od chwili złożenia wniosku o dofinansowanie a w szczególności ujawnionych po kontroli w K. a napiętnowanych po skierowaniu przez powódkę pisma do pracowników.

Ponadto pomimo pozytywnej oceny pracy powódki odmówił jej również bez merytorycznego uzasadnienia uzyskanie wyższego stopnia służbowego w 2014 roku co miało dla niej istotne znaczenie zwłaszcza wobec odmowy dofinansowania aplikacji oraz po decyzji o potrącaniu wynagrodzenia gdyż łączył się z podwyżką tegoż wynagrodzenia. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika żeby pracodawca w tym okresie miał jakiegokolwiek zastrzeżenia merytoryczne wobec pracy i realizacji powierzonych zadań przez powódkę

Kontrola dyscypliny czasu pracy zlecona przez dyrektora generalnego, przyznanie oceny negatywnej to były instrumenty, które dyrektor generalny wykorzystywał dla zastraszenia pracowników w celu uzyskania oczekiwanych przez siebie działań, pokory pracownika mając świadomość i wiedząc, że świadomość taką mają pracownicy, ułomności istniejącego u pracodawcy systemu ewidencji czasu pracy (nie przy wszystkich wejściach była elektroniczna kontrola czasu pracy a tam gdzie była nie funkcjonowała prawidłowo). Zamiast energię i czas na to poświęcony zaangażować w poprawę funkcjonowania systemu czasu pracy (bo to na nim a nie na pracowniku spoczywa obowiązek jego prawidłowej ewidencji, pracownik ma obowiązek zgłosić przełożonemu swoją nieobecności i wyjście), co również gwarantowało właściwą jego ewidencję wykorzystywał to jako element „walki” z pracownikiem, co kłóci się z rolą jaką pełnił w tej instytucji. To działanie doprowadziło do odmiennego w stosunku do innych pracowników traktowania powódki w czasie odbywania przez nią aplikacji radcowskiej.

Wobec powyższego należy uznać, iż powódka udowodniła istnienie nierównego jej traktowania w zatrudnieniu. Sąd nie uznał jednak że była to dyskryminacja gdyż pomoc na jaką powoływała się powódka udzielana innym pracownikom, miała miejsce po wielu już negatywnych działaniach wobec powódki a innego kryterium powódka nie wskazała. Pracodawca zaś nie wykazał dowodu przeciwnego, przede wszystkim nie wskazał, że odmawiając powódce zgody na aplikację, dofinansowania aplikacji kierował się obiektywnymi kryteriami. Strona pozwana nie udowodniła, że powódka nie była nierówno traktowana i że w stosunku do wszystkich zatrudnionych aplikantów stosował te same reguły postępowania w tym kontroli czasu pracy. Z materiału dowodowego wynika wniosek odmienny. Świadkowie, którzy odbywali aplikację radcowską w czasie zatrudnienia u pozwanego przyznali, że mieli zgodę na aplikację, otrzymali dofinansowanie (niektórzy sami z niej zrezygnowali), nie mieli wyznaczonego czasu powrotu z zajęć, byli zwalniani na zajęcia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Obowiązek równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy w związku z czym jego naruszenie może powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej na podstawie art. 471 kc w zw. z art. 300 kp (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85). Uznanie, zatem że powódka nie była dyskryminowana z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., lecz doszło do jej nierównego traktowania, spowodowało uwzględnienie powództwa o odszkodowanie. Przy określeniu jego wysokości Sąd miał na względzie wysokość szkody poniesionej przez powódkę związanej z odmową dofinansowania kosztów aplikacji, potrącania wynagrodzenia oraz mając na względzie konsekwencje moralne zarówno w życiu zawodowym jak i osobistym powódki. Pracodawca nie zakwestionował skutecznie wartości matematycznej roszczenia podniesionego przez powódkę a to pracodawca dysponował wyspecjalizowanymi służbami, które wartość tę powinny wyliczyć jeżeli kwestionowano wartość wskazaną przez powódkę. Sąd uwzględnił przy tym kwotę wynikającą z nakazu zapłaty uznając, iż w okolicznościach tej sprawy, taki sposób postępowania pracodawcy, wyliczenie wynagrodzenia wstecz (gdy w pismach pracodawca oświadcza, że wyraził zgodę na aplikację (art. 34 ustawy o radcach prawnych), bez odebrania wyjaśnień od powódki, w oparciu o własne założenia i skierowanie sprawy na drogę postępowania sądowego z powodu osobistych uprzedzeń było niedopuszczalnym elementem nieuzasadnionej represji wobec powódki.

Sąd oddalił powództwo wyłącznie w zakresie roszczenia o odszkodowanie, które powódka zmodyfikowała nie składając oświadczenia o jego cofnięciu oraz w zakresie wpisu w treść przeprosin dyskryminacji gdyż Sąd uznał, że powódka

była nierówno traktowana w zatrudnieniu z uwagi na dostęp do odbywania aplikacji radcowskiej, ale nie była dyskryminowana.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp licząc je od daty doręczenia odpisu pozwu pozwanemu i oddalił je w pozostałym zakresie.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu co oznacza, że strona, która przegrała proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi koszty, która ta poniosła w związku z toczącym się procesem. Na koszty te składają się: zwrot opłaty od pozwu (4200 zł) oraz koszty zastępstwa prawnego pełnomocnika powódki (5400 zł)

Na podstawie art. 477² kpc Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.