

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 17 stycznia 2018 roku

W pozwie z dnia 14 lutego 2014 roku (data nadania pozwu na pocztę), W. G., działając za pośrednictwem swojego pełnomocnika, wniosła o zasądzenie na jej rzecz od Urzędu (...) w W. (dalej: „Urząd”) kwoty 35.000 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazała, że w pozwanym Urzędzie od 12 września 2011 roku świadczy pracę na stanowisku Naczelnika Wydziału (...) w Urzędzie Dzielnicy (...). Począwszy od 27 lutego 2013 roku, kiedy to stanowisko Zastępcy Burmistrza dzielnicy objął M. G., zmianie uległ sposób procedowania spraw w urzędzie. Podała przykłady różnych spraw prowadzonych w jej wydziale, argumentując prawidłowość jej decyzji i niezasadność zarzutów ze strony przełożonego. Według twierdzeń powódki, zarzucano jej nadmierny formalizm, który w jej opinii wymagany był przepisami prawa budowlanego, stosowanego w postępowaniach administracyjnych, a prowadzonych w ramach wydziału, którego naczelnikiem jest powódka. Zastępca Burmistrza miał bagatelizować jej problemy, nakazywać jej postępowanie niezgodne z prawem, zachowywać się względem niej w sposób pozbawiony szacunku poprzez niepojawianie się na umówionych uprzednio spotkaniach, upokarzać ją. Nadto powódka wskazywała, że była w takich samych okolicznościach traktowana mniej korzystnie niż inni pracownicy, podważano jej autorytet, deprecjonowano jej pracę, miało dochodzić do sytuacji namawiania podległych jej pracowników do nieposłuszeństwa w stosunku do niej. Gdy przebywała na zwolnieniu lekarskim, miało dojść do spotkania Zastępcy Burmistrza z podwładnymi powódki, w trakcie którego zakwestionowano jej kompetencje, co z kolei doprowadzić miało do lekceważącego względem niej zachowania pracowników. Powódka podnosiła, że M. G. zastraszał ją, grożąc zwolnieniem z pracy. Dodatkowo powódka wskazała, że w dniu 26 listopada 2013 roku na posiedzeniu Rady Dzielnicy Przewodniczący Rady Z. M. poinformował radnych, pracowników Urzędu i mieszkańców dzielnicy, że docierały do niego skargi na powódkę, która to informacja miała również znaleźć się w Biuletynie Informacji Publicznej. W ocenie powódki, działanie takie spowodowało publiczne oczernienie oraz szkalowanie, a tym samym naruszyło jej dobra osobiste. Powódka wskazywała, że padła ofiarą mobbingu. W ocenie powódki była ona dyskryminowana z uwagi na jej dobre wykształcenie oraz dużą wiedzę merytoryczną, w sytuacji gdy M. G. nie posiadał ani stosownej wiedzy ani też wykształcenia. Sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego zachowanie M. G. wywołać miało u niej rozstrój zdrowia i długotrwałą chorobę, naruszyć miało jej dobra osobiste, zaś dochodzona kwota 35.000 złotych umotywowana została długotrwałością oraz nasileniem działań przełożonego. Zaznaczone zostało, że dochodzona kwota 35.000 złotych ma stanowić odszkodowanie za dyskryminację względnie zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem względnie zadośćuczynienie z tytułu naruszenia jej dóbr osobistych (k. 4-15).

W odpowiedzi na pozew, pełnomocnik pozwanego Urzędu wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazał, że zachowania zarówno Burmistrza, jego zastępców, Przewodniczącego Rady Dzielnicy, ani pracowników Urzędu nie nosiły znamion nierównego traktowania bądź dyskryminacji. Autor odpowiedzi na pozew argumentował, że mimo zmiany personalnej na stanowisku Zastępcy Burmistrza, traktowanie pracowników zatrudnionych przez poprzednie władze dzielnicy, w tym także powódki, pozostało jednakowe. Nigdy nie dochodziło do nacisków na powódkę, które spowodować by miały procedowanie niezgodne z prawem budowlanym. Pełnomocnik pozwanego przyznał, że doszło do spotkania M. G. z pracownikami podległymi powódce, niemniej jednak, jego celem miało być przywrócenie „normalnych zasad wydawania decyzji o warunkach zabudowy i pozwoleń na budowę”. W odpowiedzi na pozew podkreślono, że nie dochodziło do dyskryminacji powódki, nie wpływało również w żaden sposób na podległych jej pracowników. Zanegowano twierdzenie o informowaniu osób postronnych o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Odnosząc się do jakości świadczonej przez powódkę pracy, pełnomocnik pozwanego wskazał, że procedowała ona zgodnie z prawem, jednakże „można było odnieść wrażenie, że unikała wydawania decyzji, narażała interesantów na zbędne koszty” (k. 50-53).

Do zamknięcia rozprawy strony podtrzymywały zaprezentowane wyżej stanowiska procesowe.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy ustalił następujący stan faktyczny.

W. G. była zatrudniona w Urzędzie (...) od dnia 12 września 2011 roku na stanowisku Naczelnika Wydziału (...) w Urzędzie Dzielnicy (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony, zaś od dnia 1 października 2012 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

/umowy o pracę k. B-4, k. B-31, k. B-39 akt osobowych pracownika/

Bezpośrednim przełożonym W. G. na jej stanowisku pracy był burmistrz Dzielnicy R., zaś pośrednim – Prezydent (...) W.. Do jej zadań należały m.in. prowadzenie postępowań administracyjnych, przygotowywanie opinii urbanistycznych, wydawanie decyzji administracyjnych (miała uprawnienie do podpisywania decyzji administracyjnych z upoważnienia prezydenta miasta stołecznego i z upoważnienia zarządu dzielnicy), przydzielanie zadań podległym pracownikom i organizowanie ich pracy, współpraca z innymi komórkami organizacyjnymi urzędu. Była zobowiązana do wykonania innych zadań powierzonych przez przełożonego, wynikających ze specyfiki pracy w danej komórce organizacyjnej.

/opis stanowiska k. B-21 akt osobowych pracownika/

W początkowym okresie zatrudnienia W. G. Burmistrzem Dzielnicy R. była A. K. (1). Współpraca między tym burmistrzem a W. G. układała się dobrze. Praca W. G. była wysoko oceniana i nagradzana.

/zeznania świadka A. K. (1) k. 664, pisma w sprawie nagród k. B-22, B-26, B-35, B-43 akt osobowych pracownika, arkusz oceny okresowej k. B-30 akt osobowych pracownika /

Na mocy uchwał Rady Dzielnicy R. z dnia 27 lutego 2013 roku, następcą A. K. (2) został K. P., zaś zastępcą burmistrza, nadzorującym prace Wydziału (...) – M. G..

/uchwały k. 59, k. 61, zeznania świadka K. P. k. 1051, zeznania świadka M. G. k. 1019/

Po nastąpieniu powyższych zmian personalnych ujawniły się rozbieżności dotyczące sposobu procedowania spraw przez W. G., a punktem widzenia prezentowanym przez zastępcę burmistrza M. G.. Tak było np. w wypadku decyzji lokalizacyjnych inwestorów przy budowie zjazdów drogowych, w wypadku wycinki drzew w dzielnicy, w wypadku planu zagospodarowania przestrzennego obszaru numer 2 (...), czy w wypadku inwestycji (...). M. G. ingerował w sposób prowadzenia postępowań przez W. G., w szczególności poprzez wydawanie jej określonych poleceń. Zdarzało się także, że podejmował decyzje administracyjne niezgodne ze stanowiskiem W. G., samemu je podpisując.

/zeznania świadka M. G. k. 1019v, k. 1020v, k. 1034, zeznania świadka K. P. k. 1051v, pismo k. 1477, zeznania świadka B. S. k. 1008v, zeznania w charakterze strony W. G. k. 1245v-1246, pismo k. 20, /

Klienci Urzędu Dzielnicy R. oraz radni, którzy mieli styczność z W. G., nie mieli zastrzeżeń do jej pracy. Z reguły pozytywnie oceniali jej sposób procedowania. Poprawnie też odbywała się współpraca między wydziałem, którego naczelnikiem była W. G. oraz pozostałymi wydziałami. Jedyne krytyczne uwagi odnosiły się do nadmiernej drobiazgowości czy zbytniego formalizmu, co mogło też przekładać się na długość postępowań.

/pismo B. A. K. (1) k. 33, pismo mieszkańców R. k. 33v- 34, pismo radnych k. 35-36, pisma ze wspólnoty mieszkaniowej k. 37v-39, k. 85-88, zeznania świadka W. S. k. 627, zeznania świadka J. S. (1) k. 627-628, zeznania świadka A. K. (3) k. 665-666, częściowo zeznania świadka B. S. k. 1008v-1009, częściowo zeznania świadka A. S. k. 1008-1008v/

Były sytuacje, w których M. G. w obecności innych pracowników wypowiadał się lekceważąco o W. G..

/zeznania świadka A. M. k. 915, k. 1152v-1153v, zeznania świadka J. G. (1) k. 1154-1154v, zeznania w charakterze strony W. G. k. 1245/

M. G. zaprzestał zapraszać W. G. do udziału w posiedzeniach komisji rady dzielnicy.

/zeznania świadka A. M. k. 915 i 1153v, częściowo zeznania świadka A. S. k. 1008v, zeznania świadka A. K. (3) k. 1062v-1063, zeznania w charakterze strony W. G. k. 1245v-1246/

W związku z ww. relacjami, pomiędzy W. G. a jej przełożonym, pogorszeniu uległa atmosfera w kierowanym przez nią wydziale, wśród zatrudnionych w nim pracowników. Odbiło się to również na sposobie traktowania jej przez część podległych jej pracowników, sposobie wykonywania przez nich jej poleceń, z przypadkami ich niewykonywania włącznie.

/zeznania świadka J. S. (2) k. 628, zeznania świadka A. S. k. 1007v, częściowo zeznania świadka B. S. k. 1008v, częściowo zeznania świadka K. P. k. 1051-1051v, pismo k. 639/

W dniu 20 czerwca 2013 roku M. G. wystawił W. G. wysoką ocenę okresową.

/arkusz oceny okresowej pracownika k. B-50 akt osobowych pracownika/

M. G. w sierpniu 2013 roku, podczas ustnej rozmowy z W. G., zaproponował jej rozwiązanie umowy o pracę, dając do zrozumienia, że jeśli nie dojdzie do rozwiązania umowy za porozumieniem stron, zostanie zwolniona za wypowiedzeniem.

/zeznania świadka M. G. k. 1020v, zeznania W. G. k. 1244v/

W sierpniu 2013 roku nastąpił u W. G. rozstrój zdrowia psychicznego w postaci zaburzeń adaptacyjnych, reakcji depresyjnej przedłużonej, którego przyczyną była stresująca sytuacja w pracy. Aktualnie występują u niej utrwalone objawy nerwicowe pod postacią zaburzeń mieszanych, lękowo - depresyjnych.

/opinia biegłego psychiatry k. 1269-1281, uzupełniające pisemne opinie biegłego k. 1302-1303 i 1325, ustna opinia uzupełniająca k. 1401-1402/

Zostały podjęte czynności ukierunkowane na rozwiązanie umowy o pracę z W. G.. Do planowanego rozwiązania z nią stosunku pracy nie doszło jedynie dlatego, że od 30 września 2013 roku do 30 marca 2015 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim z uwagi na zły stan zdrowia.

/zeznania świadka M. G. k. 1033, zeznania świadka K. P. k. 1052v, dokumentacja medyczna w teczce dołączonej do tomu VII akt sprawy, pismo k. 23, k. 26/

M. G. pod nieobecność W. G. zwoływał zebrania podległych jej pracowników. Obowiązki naczelnika Wydziału (...)pełnił J. G. (2).

/zeznania świadka M. G. k. 1020v/

W okresie długiej nieobecności W. G. w pracy, jej dotychczasowy pokój służbowy zaczął pełnić rolę pomieszczenia socjalnego. Po powrocie jej ze zwolnienia lekarskiego pokój ten uniemożliwiał wykonywanie w nim pracy naczelnika. W. G. złożyła w związku z tym skargę do służby BHP. Ponadto W. G. cofnięto w czasie jej nieobecności pełnomocnictwa do prowadzania w imieniu Prezydenta (...) postępowań administracyjnych, w tym do wydawania decyzji administracyjnych w jego imieniu. Pokój służbowy adekwatny do jej stanowiska pracy został przywrócony po upływie około tygodnia. Rzeczne pełnomocnictwa W. G. uzyskala po około półtorej miesiąca.

/zeznania świadka A. M. k. 1152v-1153v, zeznania w charakterze strony W. G. k. 1246, pisma i upoważnienia k. 1440-1447, pismo k. 946/

W związku ze zmianami organizacyjnymi w Urzędzie Dzielnicy R., likwidacji uległ Wydział (...), w miejsce którego powstały dwa nowe wydziały. Naczelnikiem jednego z nich został J. G. (2), zaś W. G. zaproponowano stanowisko głównego specjalisty w dowolnie wybranym wydziale .

/zeznania w charakterze strony W. G. k. 1244v-1245/

Wynagrodzenie W. G., liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 7.584 złote brutto.

/zaświadczenie k. 54/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, znajdujących się w aktach sprawy, a wymienionych powyżej. Ich autentyczność ani wiarygodność nie były kwestionowane pomiędzy stronami, nie wzbudziły również wątpliwości Sądu Rejonowego, tym samym uznano je za w pełni wartościowy materiał dowodowy.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków W. S. (k. 627) oraz J. S. (2) (k. 627-628). Forma i treść zeznań tychże wskazuje na ich obiektywne podejście do obowiązków świadka. Ich zeznania były logiczne, spójne oraz rzeczowe. Moc dowodowa tych zeznań była jednak znikoma. Świadkowie ci wypowiadali się pozytywnie o świadczonej przez powódkę pracy, jednakże ich wiedza w zakresie istotnych okoliczności sprawy była powierzchowna. Wyrażali się często w trybie przypuszczającym, jako prezentacja tego, co usłyszeli od innych osób. Zeznania W. S. miały to znaczenie, że nawet do niego docierały informacje w kwestii planowanego zwolnienia powódki z pracy, zaś J. S. (1) potwierdziła „niesmaczną atmosferę w dzielnicy”. Co trzeba też odnotować, świadkowie ci nie dostarczyli żadnych konkretnych informacji wskazujących na dyskryminowanie powódki czy poddawanie jej mobbingowi.

Zeznania świadka A. K. (1) (k. 663-665, k. 1062v) uznać należało za wiarygodne. Były one logiczne i spójne wewnętrznie. Znalazły potwierdzenie w adekwatnej dokumentacji. Świadek była Burmistrzem Dzielnicy R. od dnia 12 stycznia 2011 roku, nadzorowała pracę powódki od czasu jej zatrudnienia do dnia 27 lutego 2013 roku. Świadek wskazała, że nie miała żadnych problemów z powódką, zaś jej pracę oceniała bardzo wysoko. Zeznania te nie miały jednak większego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, bowiem świadek nie pracowała w zakładzie pracy, w okresie, którego dotyczy postępowanie.

Nie znaleziono powodów, dla których należałoby odmówić wiary zeznaniom świadka A. K. (3) (k. 665-666, k. 1062v-1063v). Świadek ów był radnym, znającym powódkę osobiście, mającym z nią kontakt zawodowy. W swych zeznaniach pozytywnie wypowiadał się o pracy powódki, wskazywał, że współpraca z nią układała się dobrze. Świadek potwierdził też, iż na posiedzeniach rady padały krytyczne w stosunku do powódki wypowiedzi, ale nie nadano temu formalnego biegu. Okoliczności te w gruncie rzeczy pozostają poza sporem i stanowią raczej tło dla ustalenia stanu faktycznego sprawy.

Zeznania świadka A. M. (k. 914v-915, k. 1152-1153v) były logiczne, spójne wewnętrznie oraz korelujące z odpowiednią dla treści tych zeznań dokumentacją. Choć A. M. nie współpracowała bezpośrednio z powódką, to jako przewodnicząca zakładowej organizacji związkowej uczestniczyła w konsultacji zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę, była tym samym obecna na spotkaniu z przełożonymi powódki, na którym omawiana była kwestia wypowiedzenia stosunku pracy. M.in. jej właśnie zeznania dały asumpt do stwierdzenia, że przełożony służbowy miał świadomość braku merytorycznych podstaw do rozwiązania z powódką stosunku pracy. Sąd Rejonowy miał jednak na względzie, że znaczną część zeznań świadka odbywała się na zasadzie „relata refero”.

Sąd Rejonowy, co do zasady, dał wiarę zeznaniom świadka A. S. (k. 1007v-1008v), w zakresie, w którym relacjonowała ona o jej współpracy z powódką, albowiem jako naczelnik Wydziału (...) miała z nią częstą styczność zawodową, zaś jej zeznania były logiczne i rzeczowe. Nie miała, rzecz jasna, istotnego znaczenia ocenna strona jej zeznań, tym bardziej,

że nie można czynić naczelnikowi wydziału w jednostce administracji publicznej zarzutu, że „nadmiernie wnikliwie analizowała dokumenty” czy „dążyła do ideału, a takich nie ma”, co miało czynić współpracę z powódką trudną. Nie miały też omawiane zeznania większego znaczenia w zakresie wskazywanych plotek, które dotyczyły powódki, a potwierdzały jedynie, że plotki tego typu krążyły w zakładzie pracy.

Podobnie ocenić należy zeznania świadka B. S. (k. 1008v-1009v). Dodać należy, iż świadek ta wskazała, że współpraca pomiędzy kierowanym przez nią wydziałem, a wydziałem kierowanym przez powódkę, układała się prawidłowo.

Co do zeznań M. G. (k. 1019-1021, k. 1033-1035v), Sąd Rejonowy oceniając te zeznania miał na względzie, że były składane przez osobę bezpośrednio zainteresowaną wynikiem procesu, jako że uwzględnienie powództwa wiązałoby się z sądowym potwierdzeniem jego nieusprawiedliwionych przepisami prawa zachowań w ramach stosunku pracy. Świadek w szczególności umniejszała ilość i jakość przejawów lekceważącego traktowania powódki. Z drugiej strony nie krył i otwarcie mówił o wielu zarzucanych mu zachowaniach, m.in. oznajmienia powódce zamiaru jej zwolnienia, zaniechanie zapraszania ją na posiedzenia komisji, czy ingerowania w prowadzone przez nią postępowania. Jego zeznania znalazły odzwierciedlenie w dokumentach. Niewątpliwie zatem, w większej części jego zeznania zasłużyły na uwzględnienie.

Brak było podstaw do zakwestionowania wiarygodności zeznań świadka K. P. (k. 1051-1053), jednakże wartość tych zeznań w kontekście przydatności ich do poczynienia ustaleń faktycznych jest o tyle niska, że świadek, jakkolwiek w okresie dotyczącym postępowania piastował urząd Burmistrza Dzielnicy R. i z tego tytułu formalnie był bezpośrednim przełożonym powódki, to jednak nadzór na komórką organizacyjną powódki poruczył M. G. i stąd jego wiedza w zakresie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności była odpowiednio niższa i nader ogólnikowa, zaś jeśli nawet padały w jego ramach konkrety, to nie spostrzeżone przezeń bezpośrednio, tylko będące odtworzeniem informacji przekazanych mu przez inne osoby.

Zeznania świadka J. G. (1) (k. 1154-1154v) należało oceniać przez pryzmat tego, że świadek jest osobą najbliższą wobec powódki (córką). Świadek sama otwarcie wskazała, że ogląd sytuacji zna wyłącznie z relacji powódki, jednakże zważyć trzeba, że jako córka miała możliwość, przynajmniej ogólnie, zaobserwować reakcje powódki w związku z atmosferą panującą w pracy i jej stan zdrowia z okresu objętego rozpoznaniem w tej sprawie. Świadek była na bieżąco informowana przez powódkę o jej poczynaniach w zakładzie pracy, również w okresie, gdy problemy nie występowały, przeto relacja świadka odzwierciedla w pewnym sensie autentyczne przeżycia oraz doświadczenia powódki gromadzone na przestrzeni paru lat.

Co do zeznań powódki W. G. (k. 1244v-1247), to co do zasady korelowały one z wiarygodnym, zebrany materiał dowodowym. Powódka opisała szczegółowo swoje doświadczenia zawodowe, sytuację panującą w zakładzie pracy, w tym w szczególności zachowanie przełożonych oraz pracowników wobec niej. Rzecz jasna, uwzględnić należało przy ocenie jej relacji, że jest osobą bezpośrednio zainteresowaną wynikiem procesu, co zazwyczaj wpływa większy stopień subiektywności przekazu. W. G., co wynika z tych ww. ogólnych uwag co do jej zeznań, starała się dbać o rzeczowy i obiektywny komunikat, stąd w większości jej zeznania zasłużyły na uwzględnienie.

Wreszcie Sąd Rejonowy podzielił wnioski wypływające z opinii biegłej sądowej z zakresu psychiatrii I. T. (k. 1269-1278, k. 1302-1303, k. 1325, k. 1401-1402). Opinia została sporządzona w przepisanej formie, przez osobę posiadającą wymagane kompetencje w zakresie zleconego zadania. Opinia, zwłaszcza po jej uzupełnieniach, jest jasna, pełna i wewnątrznie niesprzeczna. Wnioski opinii uznać należy za stanowcze i należycie umotywowane. Biegła w opiniach uzupełniających w sposób kompletny i przekonujący odniosła się do zgłoszonych przez stronę pozwaną zarzutów i uwag.

Na rozprawie w dniu 10 stycznia 2018 roku Sąd Rejonowy oddalił wniosek dowodowy trony pozwanej o dopuszczenie dowodu z innego biegłego psychiatry. Pełnomocnik wskazał, że podtrzymuje wniosek w tym przedmiocie zgłoszony w piśmie procesowym z dnia 5 lipca 2017 roku (k. 1346). Tyle tylko, że powołany wniosek odnosił się do dopuszczenia dowodu z ustnej uzupełniającej opinii dotychczasowego biegłego, ewentualnie o przeprowadzenie dowodu z opinii innego biegłego. Sąd Rejonowy uwzględnił ów wniosek, albowiem dopuścił dowód z ustnej opinii uzupełniającej,

toteż nie odnosił się już do wniosku złożonego ewentualnie, na wypadek nieuwzględnienia głównego wniosku. Dodać trzeba, że strona pozwana nie kwestionowała później ustnej uzupełniającej opinii (nie zgłosiła zastrzeżeń do protokołu rozprawy w dniu 17 listopada 2017 roku, jak też w piśmie procesowym przed rozprawą w dniu 10 stycznia 2018 roku). Co więcej, miała określony 14-dniowy termin, liczony od dnia 17 listopada 2017 roku, na złożenie ewentualnych wniosków dowodowych. Ów zatem wniosek z rozprawy w dniu 10 stycznia 2018 roku, w dodatku nieumotywowany, podlegał oddaleniu.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy zważył, co następuje.

Powództwo, o ile zmierzało do zasądzenia od pozwanego Urzędu (...) odpowiedniej sumy pieniężnej, zasłużyło na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że rozpoznając sprawę, sąd związany jest wyłącznie podstawą faktyczną oraz treścią żądania, które to elementy składają się w istocie swej na roszczenie procesowe (art. 187 § 1 k.p.c.). Nie jest natomiast wiążąca, co do zasady, wskazana przez stronę podstawa prawna dochodzonego roszczenia. Strona powodowa, nawet jeśli jest reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, może się bowiem mylić co do prawidłowości wskazywanej podstawy prawnej żądania. Reguła art. 321 § 1 k.p.c. nie wyklucza tego, że to, czego strona powodowa dochodzi na określonej podstawie faktycznej, może uzyskać na innej podstawie prawnej niż przez nią wskazywana.

W tej sprawie, z treści pozwu wynika, że powódka W. G. domaga się zasądzenia kwoty 35.000 złotych tytułem rekompensaty za nieakceptowalne w świetle przyjętych norm postępowanie w stosunku do niej przełożonych, które wywołało u niej rozstrój zdrowia. Jest to jedno roszczenie procesowe, choć w pozwie wskazane zostały trzy różne podstawy prawne do zasądzenia żądanej kwoty, tj. art. 18^{3d} k.p., art. 94⁴ k.p., jak też art. 300 k.p. w zw. z art. 24 k.c..

Następnie wskazać należy, że jak wynika z pism procesowych strony powodowej i zeznań powódki, w dużej mierze jej aktywność procesowa zmierzała do wykazania, że prawidłowo wykonywała swojej obowiązki w zakresie prowadzonych postępowań administracyjnych i wydawanych w związku z nimi decyzji, zaś pracodawca niezasadnie to kwestionował. W związku z tym przedstawiała czy zwracała się o liczne dowody z dowodów z dokumentów, odnoszących się do prowadzonych przez nią postępowań administracyjnych. Stwierdzić jednakże należy po pierwsze, że po części strona przeciwna nie kwestionowała prawidłowości pracy powódki w ogólności, a jedynie zwracała uwagę na konieczność dyskusji w wypadku niektórych postępowań. Słuchani w charakterze świadków przełożeni służbowi powódki, tj. K. P. oraz M. G. w swoich zeznaniach w gruncie rzeczy nie poddawali w wątpliwość kompetencji powódki. Powódka uzyskiwała wysokie oceny okresowe nie tylko za kadencji burmistrza A. K. (2), ale także następcy tejże. Wreszcie, a może nawet przede wszystkim, jurysdykcją sądu powszechnego – sądu pracy nie jest ocenianie poprawności prowadzenia postępowania administracyjnego oraz wydawania decyzji administracyjnych, albowiem służy do tego postępowanie odwoławcze w ramach procedury administracyjnej, a także sądownictwa, ale administracyjnego. Okoliczność, czy powódka była dobrym pracownikiem, nie ma też większego znaczenia dla rozstrzygnięcia dla niniejszej sprawy. Wskazać bowiem należy, że pracodawca obowiązany jest respektować prawa pracownicze wszystkich pracowników, niezależnie od jakości oraz przydatności ich pracy. Nie jest uprawniony do mobbowania, dyskryminowania bądź też naruszania dóbr osobistych tych pracowników, których uzna za mniej wydajnych lub niespełniających polecenia służbowe. W związku z powyższym Sąd Rejonowy co do zasady nie analizował tej rozlicznej dokumentacji (k. 201-600, k. 679-786, k. 1069-1151, k. 1168-1183, k. 1197-1233 oraz k. 1435-1469), która miała znaczenie o tyle, że wskazywała iż poszczególne postępowania administracyjne miały miejsce i na ich tle dochodziło do różnicy zdań między powódką a jej przełożonymi, w szczególności M. G..

Reasumując, wskazać należy, że celem sądowej kognicji tej sprawie nie była ocena, czy powódka jako naczelnik Wydziału (...) była dobrym pracownikiem, lecz to, czy i na ile zachowania jej przełożonych w stosunku do niej wykraczały poza przyjęte normy postępowania i godziły w jej prawa.

W myśl art. 18^{3d} k.p., osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. 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. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p..

Zgodnie z art. 18^{3a} § 3 k.p., dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Pracownik jest zobowiązany do wskazania przyczyny aktu dyskryminacji lub faktów mogących uprawdopodobnić dyskryminacyjne działania pracodawcy. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2012 roku, I PK 82/12, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 roku, II PK 196/11, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 roku, II PK 27/08, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 V 2005 roku, II PK 33/05).

Stosownie zaś do treści art. 94³ k.p., pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi (§ 1). Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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 (§ 2). Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (§ 3). Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (§ 4). Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2 uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 5).

Przyjmuje się powszechnie, że mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. Jednocześnie pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich „dyrektywnych” uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą. Istnienie mobbingu wymaga udowodnienia przez pracownika, że pracodawca stosuje ten proceder przez dłuższy czas. Kryterium „długotrwałości” jest pojęciem nieostrym, ale przyjmuje się, że długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy to co najmniej 6 miesięcy. Drugą ważną przesłanką to „uporczywość” zachowań pracodawcy. Chodzi tutaj o duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Świadczyć może o tym np. przeniesienie pracownika na stanowisko, uwłaczające jego kwalifikacjom.

Analizując stan faktyczny ustalony w oparciu o przeprowadzone w sprawie dowody, brak jest wystarczających podstaw do konstatacji już to dyskryminacji powódki w ww. rozumieniu, już to mobbingu.

W gruncie rzeczy strona powodowa nie wykazała żadnych okoliczności, które można uznać za przejaw dyskryminacji, czy to w zakresie płac (jedynie w samym pozwie wskazuje się na przypadki dyskryminacyjnego różnicowania wynagradzania pracowników, ale z jednoczesnym zaznaczeniem, że miało to miejsce jeszcze zanim powódka objęła swoje stanowisko), nagród, dostępu do szkoleń czy jakimkolwiek innym w ujęciu obiektywnym. Sytuacje związane z podnoszonym niezapraszaniem powódki na posiedzenia w komisji rady dzielnicy można bardziej traktować jako godzące w pewne utarte zwyczaje w warunkach różnicy zdań między powódką a przełożonymi, zresztą nie były to sytuacje permanentne, niejako odgórnie założone, albowiem po powrocie do pracy w związku z długim zwolnieniem powódka była zapraszana na ww. posiedzenia. Okoliczności odnoszące się do jej stanowiska pracy (w znaczeniu miejsca wykonywania pracy) i dość długiego oczekiwania przez nią na cofnięte uprzednio upoważnienia, jakkolwiek wskazywać mogą na mało przychylne potraktowanie pracownika po powrocie do pracy, to jednak główną przyczyną tego stanu rzeczy była długotrwała nieobecność w pracy powódki i niepewność co do daty jej powrotu, a więc sytuacja wzruszająca „porównywalność”, o której mowa w art. 18^{3a} § 3 k.p., jeśli chodzi o sytuację powódki i innych pracowników.

Zauważyć nadto należy, że powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika miała duży problem ze wskazaniem obiektywnego kryterium dyskryminacyjnego, wskazując jedynie w trybie przypuszczającym („wydaje się”), że powodem dyskryminowania mogą być wykształcenie, wiedza merytoryczna, czy fachowość powódki, co w zestawieniu z dorobkiem M. G. miało sugerować, że to właśnie wzbudzało w nim zazdrość czy złośliwość. Zauważyć jednak przy tym należy, że ocena okresowa dokonana 20 czerwca 2013 roku przez M. G. właśnie, z łącznym wynikiem „3,78”, była wyższa nawet od tej, którą wystawiła 30 marca 2012 roku A. K. (1) („3,56”).

Odnosząc się zaś do zarzucanego przez stronę powodową mobbingu, to jakkolwiek stwierdzić należy, że ustalone zachowania przełożonych powódki, a także innych współpracowników, w szczególności polegające na niewykonywaniu jej poleceń, zachowania graniczące z izolowaniem jej w środowisku pracy, niewybredne wręcz podważanie zdania powódki przez przełożonego, czy inne, pomniejsze wypadki lekceważenia, mogą być w ogólności traktowane w kategoriach przejawów mobbingu, jednakże przesłankami koniecznymi do stwierdzenia istnienia tego zjawiska są nadto długotrwałość i uporczywość. Aby mówić o długotrwałości, proces musi trwać wiele miesięcy, uporczywość zaś występuje, gdy w okresie tym zaistniało odpowiednio wiele i o odpowiednio dużym ciężarze gatunkowym zachowań, składających się na mobbing (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 roku, sygn. akt I PK 35/11). W doktrynie oraz judykaturze zgodnie przyjmuje się, o czym była już mowa wyżej, że aby mówić o spełnieniu przesłanki długotrwałości, działania mobbera trwać muszą co najmniej około 6 miesięcy. Oczywiście przesłankę tę rozpatrywać należy w konkretnym stanie faktycznym danej sprawy, niemniej jednak z całą stanowczością wskazać należy, że w niniejszej sprawie o takiej długotrwałości nie można traktować. Główne zarzuty i zgłoszone dowody odnoszą się do pracy powódki w 2013 roku. Tymczasem mając na względzie, że zmiany we władzach Dzielnicy R. miały miejsce z końcem lutego 2013 roku i musiało upłynąć też nieco czasu, aby określone zachowania względem powódki nabrały na częstotliwości i intensywności, to bez wątpienia okres występowania takiego zjawiska przed rozpoczęciem półtorarocznej nieobecności powódki w pracy (30 września 2013 roku) nie był długotrwały w rozumieniu art. 94³ k.p.. Wątpliwości budzi zresztą „uporczywość”, zważywszy na jakość ustalonych przejawów godzenia w powódkę jako pracownika wykonującego pracę na swoim stanowisku. Jeśli chodzi o zarzucaną ingerencję burmistrza czy jego zastępcy w pracę powódki, to nie można tracić z pola widzenia, że jako pracownik zobowiązana była do wykonania poleceń przełożonych, a zgodnie z zakresem obowiązków powódki na jej stanowisku, jej bezpośrednim przełożonym był właśnie burmistrz (zastępca burmistrza). W postępowaniach administracyjnych, w szczególności wydając poszczególne decyzje administracyjne, działała na podstawie upoważnień burmistrza dzielnicy czy prezydenta miasta, co oznacza, że jej przełożeni mogli też sami wydać (podpisać) poszczególne decyzje administracyjne, biorąc zresztą w ten sposób odpowiedzialność za ich treść i z samego tylko korzystania przez przełożonych z ww. uprawnień nie można wywodzić działania zabarwionego mobbingiem.

Niewątpliwie jednak ustalony stan faktyczny jest wystarczający do konstatacji, że doszło do naruszenia dóbr osobistych powódki w postaci i stopniu uzasadniającym przyznanie jej odpowiedniego zadośćuczynienia pieniężnego.

Zgodnie z treścią art. 11¹ k.p., pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. W doktrynie podnosi się, że „kodeks pracy wśród dóbr osobistych eksponuje godność pracownika, przez którą należy rozumieć szacunek przysługujący pracownikowi ze względu na jego osobowość, indywidualność, płeć, postawę obywatelską i społeczną, wyznawany system wartości” (tak K. Rączka, komentarz do art. 11¹ k.p. [w:] M. Gersdorf M. Rączkowski K. Rączka Kodeks pracy. Komentarz. Lexis Nexis 2014). Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 10 maja 2012 roku (II PK 215/11), godność pracownika jest pojęciem integralnym i przysługuje mu jako osobie w ogóle, a nie tylko jako pracownikowi, natomiast sens art. 11¹ k.p. polega na udzieleniu osobie, której godność jest naruszana, dodatkowej ochrony wynikającej z prawa pracy w wypadku, gdy sprawcą naruszenia jest pracodawca. Stwierdzić zatem należy, że pod ochroną pozostaje nie tylko godność pracownika, ale wszystkie dobra przysługujące mu z mocy art. 23 k.c. w zw. z art. 300 k.p.. Zgodnie zaś z art. 23 k.c., 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. Katalog dóbr osobistych, z uwagi na użycie funktora „jak w szczególności” pozostaje otwarty. Zgodnie z 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.

Działania władz Dzielnicy R. względem powódki godziły w szczególności w jej dobre imię i jak się później okazało, także zdrowie.

Szczegółowe wypełnianie swoich obowiązków, przewidzianych przez procedurę administracyjną oraz prawo budowlane, nawet jeśli jest w ocenie niektórych osób nadmiernie wnikliwe bądź skrupulatne, nie może być przedmiotem jakiegokolwiek zarzutu tak długo, gdy mieści się w granicach terminów ustawowych, zasad prawa administracyjnego oraz przepisów zawierających upoważnienia do konkretnych działań. Wszelkie negatywne oceny pracownika wykonywającego swe obowiązki w zgodzie z procedurą kierowane winny być ewentualnie pod adresem ustawodawcy, gdyż w taki właśnie sposób ukształtował ową procedurę. Twierdzenia zatem, że powódkę cechował „nadmierny formalizm”, czy „zbyttnia drobiazgowość” nie mogą w powyższym kontekście dostarczać przełożonym usprawiedliwionej legitymacji do krytyki pracownika. Ekspozowanie swojego lekceważącego stosunku z powołaniem się na taką argumentację z pewnością godzi w dobre imię pracownika. Zwrócić przy tym należy uwagę na sesję Rady Dzielnicy z 26 listopada 2013 roku, na której w obecności radnych oznajmiono, że na powódkę wpływają skargi. Tymczasem na powódkę nie wpłynęła ani jedna skarga. Zgodnie bowiem z dyspozycją wynikającą z art. 221 § 2 k.p.a., skargi i wnioski mogą być składane do organizacji i instytucji społecznych w związku z wykonywanymi przez nie zadaniami zleconymi z zakresu administracji publicznej. O tym, czy pismo jest skargą albo wnioskiem, decyduje treść pisma, a nie jego forma zewnętrzna (art. 222 k.p.a.). W myśl § 6 ust. 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 2002 roku w sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków (Dz. U. z 2002 r., Nr 5, poz. 46), w razie zgłoszenia skargi lub wniosku ustnie, przyjmujący zgłoszenie sporządza protokół, który podpisują wnoszący skargę lub wniosek i przyjmujący zgłoszenie. Mając powyższe na względzie, stwierdzić należy, że prawo zezwala na ustne zgłaszanie skarg, niemniej w każdej jednostce administracji publicznej musi być dostępny w określonym zakresie pracownik, posiadający upoważnienie organu do przyjmowania skarg, zgodnie z art. 253 § 1 i 2 k.p.a. Nadto każda jednostka administracji ma obowiązek prowadzenia rejestru skarg, stosownie do art. 254 k.p.a.. Z tego względu, nawet jeśli jakieś jednostki utyskiwały na działania lub współpracę z W. G., wskazać należy, że jakkolwiek narzekania owe mogły przybrać charakter skarg w potocznym rozumieniu tego słowa, które znaczy tyle, co „wypowiedź, w której ktoś uskarża się na coś, obwinianie kogoś o coś” (tak Słownik Języka Polskiego PWN), nie wpłynęła na W. G. ani jedna skarga w rozumieniu prawa administracyjnego. Znamienne w tym kontekście były zeznania M. G., gdy wskazał on, że „ewentualne skargi na powódkę nie były nigdzie rejestrowane. Osoby, które się skarżyły nie chciały tego formalizować” (k. 1035) w zestawieniu z zeznaniami K. P., który podniósł, że „to nie były formalne skargi, tylko takie narzekanie przy okazji innych spraw” (k. 1051).

Odnosząc się zaś do cofnięcia powódce upoważnień oraz tymczasowego zaadaptowania gabinetu W. G. na potrzeby pokoju socjalnego, wskazać należy, że była to sytuacja nietypowa, która mogła u powódki wzbudzić uczucie dyskomfortu. Co oczywiste, zważyć należy przy tym również na interes pracodawcy, bowiem powódka pozostawała półtora roku na zwolnieniu lekarskim, pracodawca był zatem uprawniony do racjonalnego gospodarowania pomieszczeniami w zakładzie pracy, przez co tymczasowe wykorzystanie jej gabinetu na inne potrzeby, uznać należy za usprawiedliwione. Odnosząc się zaś do kwestii upoważnień, wskazać należy, że prawo administracyjne jest wyjątkowo aktywną legislacyjnie sferą, w której ustawy zawierające normy kompetencyjne oraz podstawy upoważnień wymagają ciągłego aktualizowania pełnomocnictw dla pracowników, często kilkakrotnie w ciągu roku w obszarze jednej ustawy, co generuje dodatkowe nakłady pracy, przez co chwilowe cofnięcie pełnomocnictw w zestawieniu z długotrwałą nieobecnością powódki w pracy uznać należy również za usprawiedliwione. Nie można jednakże uznać za racjonalne i zasadne działanie pracodawcy stanu, w którym powódka cały tydzień czekała na przywrócenie stanowiska pracy i nie posiadała pełnomocnictw, niezbędnych do świadczenia pracy, przez około półtora miesiąca. Działanie takie w ocenie Sądu jest nieproporcjonalne nawet do atypowej sytuacji przebywania pracownika na tak długim zwolnieniu. Jakkolwiek, o czym była mowa, jakość tego zachowania wobec powódki, nieaprobowanego w świetle przyjętych norm postępowania, nie wypełniała przesłanek mobbingu czy dyskryminacji, to jednak zachowanie to z pewnością godziło w jej dobra osobiste.

Ogół stosunków panujących w zakładzie pracy W. G., w szczególności intencjonalnych, motywowanych złą w stosunku do niej wolą postępowań, doprowadził ostatecznie do naruszenia jednego z najcenniejszych dóbr osobistych, którym jest zdrowie. Brzemienne w skutki było w tym względzie zwłaszcza jeszcze jedno niedopuszczalne i godzące w dobre imię powódki zachowanie, tj. nieskrywana chęć zwolnienia jej z pracy, a w szczególności bezpośrednia rozmowa M. G. z powódką w sierpniu 2013 roku, w której zakomunikował jej, że zostanie zwolniona z pracy. W sytuacji prawidłowego, zgodnego z przepisami wykonywania przez powódkę swoich obowiązków pracowniczych, co zresztą sam M. G. potwierdził wystawiając jej uprzednio wysoką ocenę okresową, swoista groźba zwolnienia z pracy, i ujawnienie tych zamiarów szerszej, nieokreślonej grupie współpracowników, nie może być traktowana inaczej, jak bezpośrednie ugodzenie w sferę dóbr osobistych powódki, będących pod ochroną art. 23 k.c. w zw. z art. 300 k.p.. Z przeprowadzonej w toku postępowania opinii biegłego z zakresu psychiatrii, w tym opinii uzupełniających niezbitcie i bezsprzecznie wynika, że powódka zaczęła cierpieć na depresję. Co istotne, wyłączną przyczyną tej choroby była sytuacja panująca w jej zakładzie pracy. Powódka wprawdzie zmierzyła się w zbliżonym okresie z traumatycznymi przeżyciami w postaci udziału w wypadku komunikacyjnym oraz śmiercią matki, jednakże nie doprowadziły one, co również wynika z należycie umotywowanej opinii biegłego, do rozstroju zdrowia, za który wyłączną odpowiedzialność ponosi pracodawca, który nie zapewnił w zakładzie pracy warunków pozwalających na rzetelne, merytoryczne oraz pozbawione emocji i osobistych napięć świadczenie przez nią pracy w poczuciu stabilności stosunku pracy.

Sąd Rejonowy uznał, mając na względzie sposób i stopień naruszenia dóbr osobistych powódki, w szczególności w zakresie wywołanego u niej rozstroju zdrowia, że adekwatną wysokością zadośćuczynienia pieniężnego będzie kwota 20.000 złotych. Z pewnością zważywszy, że w ustalonym stanie faktycznym brak było podstaw do konstatacji mobbingu, czy nawet dyskryminacji w rozumieniu kodeksu pracy, żądaną sumę (35.000 złotych) uznać należy za wygórowaną. Z pewnością też, mając na względzie, że nie mamy do czynienia z jednostkowym zdarzeniem stanowiącym naruszenie dóbr osobistych, ale wiązką zachowań, a ponadto powodującą jednoznacznie wykazany w sprawie rozstrój zdrowia, zasądzona suma nie mogła się sprowadzać do rozmiarów niższych, zwłaszcza kilkutyśięcznych, co należałoby wówczas traktować w kategoriach nie tyle adekwatnej, co raczej symbolicznej rekompensaty, tym bardziej, że powódka uzyskiwała stosunkowo wysokie miesięczne wynagrodzenie i w tej sytuacji trudno byłoby mówić o wyczuwalnej satysfakcji, gdyby Sąd Rejonowy zasądził kwotę niższą, aniżeli wynikającą z punktu I wyroku.

Kwotę powyższą zasądzić należało od podmiotu wskazanego w umowie o pracę jako pracodawca (art. 3 k.p.), tj. od jednostki nieposiadającej osobowości prawnej, jednakże posiadającej zdolność procesową, stosownie do art. 460 § 1 k.p.c., którą jest Urząd (...), a która ponosi odpowiedzialność za zachowania przełożonych służbowych powódki.

O odsetkach od zasądzonej sumy orzeczono stosownie do treści art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zgodnie z którymi, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe (art. 481 § 2 k.c.). W myśl art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. W pozwie wniesiono o zasądzenie od pozwanego odsetek od daty wniesienia pozwu. Dłużnik, tj. w tym wypadku Urząd (...), wezwany jednak został do zapłaty wraz z doręczeniem mu odpisu pozwu dopiero w dniu 19 marca 2014 roku (zwrotne potwierdzenie odbioru k. 49), tym samym w zwłokę popadł począwszy od dnia następnego, zatem Sąd Rejonowy zasądził odsetki ustawowe od dnia 20 marca 2014 roku do dnia zapłaty.

Mając na względzie powyższe rozważania, powództwo w części ponad kwotę 20.000 złotych, a także w zakresie odsetek za okres wcześniejszy niż 20 marca 2014 roku, należało oddalić jako niezasadne (punkt II wyroku).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione. Ponieważ powództwo uwzględnione zostało w nieco ponad połowie, w punkcie III wyroku Sąd Rejonowy zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu w zakresie kosztów zastępstwa procesowego.

Zgodnie z treścią art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 623 t.j.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. W niniejszym postępowaniu nie pojawiły się żadne szczególne okoliczności, które stanowić by mogły podstawę do obciążenia powódki zwrotem odpowiedniej części poniesionych w sprawie wydatków, toteż orzeczono jak w punkcie IV wyroku.

Stosownie do treści art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy o kosztach, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Podstawową zaś zasadą zwrotu kosztów procesu jest reguła odpowiedzialności za jego wynik, wyrażona w art. 98 § 1 k.p.c.. Koszty sądowe wyniosły łącznie 2.397,80 złotych, na co złożyły się następujące kwoty: 1.750 złotych tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, kwota 421,07 złotych tytułem wynagrodzenia biegłego za sporządzenie pisemnej opinii, kwota 161,95 złotych tytułem wynagrodzenia biegłego za sporządzenie pisemnej opinii uzupełniającej oraz kwota 64,78 złotych tytułem wynagrodzenia biegłego za sporządzenie drugiej opinii uzupełniającej. Powódka wygrała sprawę w 57 % (20.000 złotych z dochodzonych 35.000 złotych), przeto Sąd Rejonowy nakazał pobrać od przegrywającego w tym zakresie proces pozwanego Urzędu, na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego dla Warszawy- Śródmieścia w Warszawie, kwotę 1.366,75 (57% x 2.397,80) złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, od uiszczenia których powódka była zwolniona, o czym orzeczono w punkcie V wyroku.

Zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Mając to na względzie, Sąd Rejonowy w punkcie VI wyroku nadał rozstrzygnięciu zawartemu w jego punkcie I rygor natychmiastowej wymagalności co do kwoty 7.584 złote, będącej równoważnością jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Mając to wszystko na względzie, Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.