

Sygn. akt V Pa 192/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Kielcach

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSO Iwona Michalak (spr.)</i>
	<i>SSO Bożena Fabrycy</i> <i>SSR del. Teresa Traczyńska</i>
Protokolant:	st.sekr.sądowy Barbara Madej

po rozpoznaniu w dniu 27 listopada 2014 r. w Kielcach

na rozprawie

sprawy z powództwa I. P.

przeciwko Urzędowi Gminy w O.

o zadośćuczynienie

na skutek apelacji I. P.

od wyroku Sądu Rejonowego w Sandomierzu

z dnia 12 czerwca 2014 r. sygn. akt IV P 149/13

I. **oddala apelację;**

II. **zasądza od I. P. na rzecz Urzędu Gminy w O. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.**

Sygn. akt V Pa 192/14

## UZASADNIENIE

Powódka I. P. w pozwie przeciwko Urzędowi Gminy w O. domagała się zasądzenia kwoty 35.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem.

Sąd Rejonowy w Sandomierzu wyrokiem z dnia 12 czerwca 2014 roku oddalił powództwo. Sąd ten ustalił, że powódka I. P. jest zatrudniona w Urzędzie Gminy w O. od 5 lipca 1982r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w

pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka świadczyła pracę na stanowisku inspektora ds. techniczno-kancelaryjnych i działalności gospodarczej, zaś do jej zadań należało również wykonywanie obowiązków sekretarki wójta. Zgodnie z § 25 ust. 4 regulaminu organizacyjnego pozwanego (...) z dnia 29 grudnia 2006r. do zadań związanych ze stanowiskiem pracy zajmowanym przez powódkę należało : prowadzenie spraw związanych z obsługą sekretariatu Urzędu Gminy, sprawy kancelaryjno-techniczne, zaopatrzenie materiałowe, ewidencja działalności gospodarczej i wydawanie zezwoleń z tym związanych, promocja gminy oraz ochrona przeciwpożarowa. Szczegółowy zakres czynności powódki na tym stanowisku pracy został określony w karcie zadań stanowiska pracy sporządzonej w dniu 20 stycznia 1997r. Do obowiązków powódki - zgodnie z zapisami karty zadań - należało m.in. prowadzenie współpracy z komisją ds. przeciwdziałania alkoholizmowi. W ramach tych obowiązków powódka wykonywała takie czynności jak: sporządzanie preliminarza wydatków i sprawozdań z wydatkowanych środków oraz składanie zamówień na przedmioty objęte wnioskami adresowanymi do komisji. Natomiast w dniu 2 stycznia 2012r. między powódką oraz Urzędem Gminy w O. została zawarta umowa o dzieło na podstawie której powódka zobowiązała się do prowadzenia obsługi kancelaryjno-technicznej gminnej komisji rozwiązywania problemów alkoholowych za wynagrodzeniem w wysokości 450 zł brutto, płatnym na koniec każdego miesiąca. Obowiązki realizowane przez powódkę w ramach tej umowy polegały na sporządzaniu protokołów z posiedzeń komisji, wypisywaniu wezwań do specjalisty oraz punktu konsultacyjnego a także sprawowaniu nadzoru nad ewentualnymi sprawami sądowymi dotyczącymi spraw związanych z zakresem działania komisji.

Powódka w dniu 10 grudnia 2012r. złożyła dwa zamówienia na zakup sprzętu sportowego dla świetlicy środowiskowej sołectwa K. oraz piłek do siatkówki i piłki nożnej dla sołectwa K.. Powódka nie przedstawiła złożonych wniosków pod obrady gminnej komisji rozwiązywania problemów alkoholowych jak też nie skonsultowała przedmiotowego zamówienia z wójtem gminy K. T. (1). Wójt gminy o złożeniu zamówienia na zakup sprzętu sportowego, dowiedział się dopiero po wpłynięciu dwóch faktur VAT opiewających łącznie na kwotę: 1.987,00 zł i wówczas zażądał wyjaśnień zarówno od powódki jak i od ówczesnej przewodniczącej komisji E. M..

W dniu 18 grudnia 2012r. powódka została ukarana karą porządkową upomnienia za „rozdysponowanie w dniu 10 grudnia 2012r. środków finansowych z komisji ds. rozwiązywania problemów alkoholowych na zakup gier i sprzętu sportowego dla sołectwa K. i K. bez uzgodnienia z komisją ds. rozwiązywania problemów alkoholowych". Powódka odwołała się od tej decyzji pracodawcy do sądu pracy w S.. Sąd Rejonowy w Sandomierzu wyrokiem z dnia 20 czerwca 2013r. w sprawie sygn. akt IV P 8/13, uchylił wymierzoną powódce karę upomnienia. W uzasadnieniu zapadłego orzeczenia podniesiono, że przyczyna wymierzenia kary porządkowej wskazana w piśmie pracodawcy nie uzasadnia ukarania, albowiem powódka nie miała obowiązku zasięgnięcia opinii gminnej komisji rozwiązywania problemów alkoholowych ani też nie dysponowała środkami z gminnego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych. Sąd stwierdził, że gminna komisja rozwiązywania problemów alkoholowych - w aktualnym stanie prawnym - nie legitymuje się żadnymi kompetencjami władczymi zaś ani przepisy prawa powszechnie obowiązującego, a mianowicie ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi ani żaden akt prawa miejscowego obowiązującego na obszarze gminy O. jak również przepisy wewnętrzne określające tryb pracy pozwanego (...) nie przewidują obowiązku zasięgnięcia opinii tego podmiotu przed podjęciem decyzji w przedmiocie wydatków ze środków gminnego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych. Powódka nie mogła również dokonać wiążącego rozdysponowania środkami finansowymi z budżetu gminy albowiem złożenie zamówienia nie jest równoznaczne z rozporządzeniem środkami przez co należy rozumieć podjęcie decyzji o dokonaniu zapłaty za fakturę. Tej zaś decyzji nie podjęła samodzielnie powódka, lecz wójt i to w sytuacji, gdy - w pełni zasadnie - mógł odmówić zapłaty za faktury ze środków gminy z uwagi na złożenie zamówienia przez osobę nieuprawnioną do składania oświadczeń woli w jej imieniu. W uzasadnieniu zwrócono jednak uwagę, że zachowanie powódki nie jest całkowicie wolne od nieprawidłowości, albowiem powódka składając zamówienie na zakup sprzętu sportowego i gier dla sołectw K. i K. faktycznie złożyła oświadczenie woli w imieniu gminy O., do czego nie była umocowana. Powódka przekroczyła zatem zakres swoich uprawnień określonych w karcie zadań stanowiska pracy niemniej jednak podstawą wymierzenia jej kary porządkowej nie było to zachowanie. Pracodawca za zachowanie uzasadniające ukaranie powódki karą porządkową potraktował bowiem rozdysponowanie środków finansowych z komisji ds. rozwiązywania problemów alkoholowych bez uprzedniego uzgodnienia z tą komisją, kładąc nacisk na ten

właśnie fakt. Sąd natomiast oceniając zasadność decyzji o ukaraniu karą porządkową jest związany treścią zarzutu zawartego w piśmie zawierającym oświadczenie o ukaraniu karą porządkową. Inne natomiast zachowania pracownika - nawet obiektywnie nieprawidłowe - które jednak nie zostały objęte treścią zarzutu nie podlegają uwzględnieniu przy ocenie zasadności decyzji o ukaraniu karą porządkową. Zgodnie bowiem z art. 110 k.p. o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. W wykładni tego przepisu należy uwzględnić, że skoro pracownikowi służy sprzeciw od nałożonej kary oraz możliwość wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary, to musi być wiadomo, jakie konkretnie naruszenie /zachowanie pracownika/ obowiązków pracownika stanowi przesłankę jej wymierzenia. W przeciwnym razie prawo sprzeciwu oraz odwołania się do sądu staje się w dużej mierze iluzoryczne. Stąd też pojęcie „rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych” z art. 110 k.p. należy rozumieć jako wskazanie skonkretyzowanego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, na co dodatkowo wskazuje wymaganie dotyczące powinności podania daty dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Naruszenie przy tym zawsze polega na konkretnym zachowaniu się /ściśle biorąc narusza się określony obowiązek lub obowiązki, a nie „rodzaj” obowiązków pracowniczych/. Innymi słowy, pod pojęciem „rodzaju naruszenia” z art. 110 k.p. należy rozumieć to, jakiego konkretnie naruszenia (konkretnego czynu) się pracownik dopuścił, nie zaś „naruszenie obowiązków określonego rodzaju”. Posłużenie się w art. 110 k.p. formułą „rodzaj naruszenia” może być przy tym rozumiane nie tylko w ten sposób, że wymagane jest wskazanie konkretnego zachowania się pracownika, które jest kwalifikowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych, ale także jako wymaganie określenia wagi (stopnia winy), ciężaru czy stopnia naruszenia obowiązków pracowniczych. /vide: OSN z 17 lutego 1999r., I PKN 580/98, OSNP 2000/7/264/. Pracodawca nie kwestionował zapadłego orzeczenia, albowiem nie wywiódł od niego apelacji i zastosował się do jego skutków w ten sposób, że usunął informację o ukaraniu z akt osobowych powódki.

Sąd Rejonowy ustalił także, że pozwany zakład pracy jako podmiot realizujący zadania publiczne podlegał obowiązkowi informatyzacji wprowadzonym ustawą z dnia 17 lutego 2005r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne. Realizacja tego obowiązku polegała na stopniowym wprowadzaniu programów komputerowych obsługujących realizację poszczególnych zadań gminy jak również zmianie formy prowadzenia dokumentacji z papierowej na elektroniczną. Powódka do końca 2012r., przy wykonywaniu swoich obowiązków korzystała z pomocy stażystów, którzy m.in. wykonywali czynność skanowania poczty wpływającej do (...). Powódka natomiast nie wykonywała tej czynności, prowadziła natomiast dziennik poczty przychodzącej w tradycyjnej formie papierowej. W dniu 2 stycznia 2012r. ówczesna sekretarz gminy E. M., poleciła powódce wykonywanie skanowania poczty przychodzącej do (...). Powódka odmówiła zastosowania się do tego polecenia stwierdzając, że w ten sposób następuje rozszerzenie zakresu jej dotychczasowych obowiązków. Sekretarz gminy poinformowała ją wówczas, że wykonywanie tych czynności nie skutkuje zmianą zakresu jej obowiązków, albowiem skanowanie poczty mieści się w dotychczasowym zakresie czynności, gdyż jest to elektroniczna forma prowadzenia dokumentacji. Powódka nie przyjęła tych argumentów do wiadomości; stwierdziła natomiast, że źle się czuje, po czym wezwała pogotowie. Po przewiezieniu do szpitala, powódka została przyjęta na Dzienny Oddział Psychiatryczny z rozpoznaniem „silnej reakcji nerwowej na ciężki stres związany z pracą.” W dalszej diagnozie rozpoznano u powódki zaburzenia adaptacyjne będące odpowiedzią na stres związany z pracą i wdrożono wobec niej system leczenia polegający na pobycie na oddziale psychiatrycznym w godzinach od 8.00 do 14.00 od poniedziałku do piątku. Taki schemat leczenia był stosowany wobec powódki w okresie od 2 do 16 stycznia 2013r., natomiast od 17 stycznia do 5 kwietnia 2013r. korzystała ona ze zwolnienia lekarskiego. Po zakończeniu zwolnienia lekarskiego powódka w dniu 8 kwietnia 2013r. stawiała się do pracy i została do niej dopuszczona na dotychczasowym stanowisku pracy. W okresie jej nieobecności w pracy zostały wprowadzone zmiany w zakresie organizacji pracy, który dotyczyły również jej stanowiska i polegały na modyfikacji dotychczasowych zasad doręczania poczty oraz zakupu materiałów biurowych. Zmiana polegała na rezygnacji rozprowadzania korespondencji między pracownikami pozwanego (...) poprzez jej osobiste roznoszenie przez powódkę oraz osobiste dokonywanie przez nią zakupów artykułów biurowych, co każdorazowo wymagało wyjazdów z zakładu pracy. W nowej organizacji pracy, powódka miała dzwonić po pracowników, aby ci zgłaszali się do niej po odbiór korespondencji oraz telefonicznie składać zamówienia na zakup materiałów biurowych. Powódka dowiedziała się również, że nie jest już członkiem gminnej komisji rozwiązywania problemów alkoholowych oraz że nie

zostanie z nią zawarta umowa cywilnoprawna na obsługę administracyjną tego podmiotu. Powódce zlecono również wykonywanie czynności skanowania poczty, co skutkowało jej protestami i twierdzeniami o bezpodstawnym rozszerzeniu zakresu obowiązków. Ostatecznie jednak, powódka - po rozmowie z sekretarzem gminy P. K., która wyjaśniła jej znaczenie tej czynności - zaniechała sprzeciwu i zgodziła się na wykonywanie skanowania poczty. Sekretarz gminy w rozmowie z powódką, zapewniła ją również o możliwości korzystania z pomocy informatyka w razie problemów przy wykonywaniu tej czynności. W dniu 16 kwietnia 2014r. powódka zorientowała się, że w jej miejscu świadczenia pracy została zamontowana kamera ukryta w czujniku ruchu. Obraz z tej kamery był przekazywany tylko na obraz ekranu telewizora znajdującego się w gabinecie wójta. Sama kamera nie była natomiast podłączona do systemu monitoringu pozwanego (...) i została zakupiona z prywatnych pieniędzy wójta gminy K. T. (2). Informacje o zamontowaniu kamery w sekretariacie pozwanego (...) były znane niektórym pracownikom pozwanego (...) niemniej jednak powódka o tym fakcie nie została poinformowana. Powódka uznała, że przedmiotowa kamera została zamontowana w celu jej obserwacji przez wójta i w dniu 13 maja 2013r. - po wcześniejszej konsultacji z dyżurnym KWP w K. oraz adwokatem - złożyła na policji zawiadomienie o podejrzeniu przestępstwa z art. 218§1a k.k. oraz art. 13§1 k.k. w zw. z art. 272 k.k. Postępowanie przygotowawcze wszczęte na skutek zawiadomienia powódki zostało umorzone postanowieniem Prokuratora Prokuratury Rejonowej w Sandomierzu z dnia 28 grudnia 2013r. w sprawie sygn. akt Ds. 1134/13 - wobec braku znamion czynu zabronionego. Zapadłe orzeczenie zostało utrzymane w mocy postanowieniem Sądu Rejonowego w Sandomierzu z dnia 13 marca 2014r. w sprawie sygn. akt II Kp 18/14. Powódka o fakcie zainstalowania kamery w sekretariacie pozwanego (...) powiadomiła również lokalne gazety, czego rezultatem był szereg artykułów prasowych dotyczących tej sprawy. O fakcie tym została również poinformowana telewizja (...), czego rezultatem była wizyta ekipy programu Interwencja w dniu 8 października 2013r. Po tej wizycie wójt gminy K. T. (1) ironicznie skomentował zachowanie powódki w ten sposób, że stwierdził iż robi mu reklamę i będzie pracował w sejmiku wojewódzkim. Wójt gminy zażądał również od powódki wyjaśnienia przyczyn otworzenia przez powódkę jego prywatnej korespondencji pochodzącej od adwokata. Powódka złożyła takie wyjaśnienia zaś od następnego dnia tj. od 9 listopada 2013r. zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego, na którym przebywała do 25 listopada 2013r. W okresie nieobecności powódki w pracy - zarządzeniem nr (...) z dnia 14 listopada 2013r., które weszło w życie z dniem 1 października 2013r. - został wprowadzony nowy regulamin organizacyjny pozwanego. W Urzędzie zostały utworzone cztery referaty, a mianowicie referat spraw organizacyjnych, referat finansowo- budżetowy, referat infrastruktury i ochrony środowiska oraz referat ds. obywatelskich. Zmiany organizacyjne skutkowały zniesieniem dotychczasowego stanowiska pracy powódki i rozdzieleniem zadań na dwa stanowiska pracy, a mianowicie: stanowisko ds. promocji, obsługi kancelarii i współpracy z gminną komisją rozwiązywania problemów alkoholowych oraz stanowisko ds. rady gminy i obsługi kancelarii. Oba te stanowiska zostały usytuowane w strukturze referatu ds. organizacyjnych, którego kierownikiem jest sekretarz gminy. Na tych stanowiskach zostali zatrudnieni pracownicy w osobach: A. M. i N. K.. Zmiany regulaminu organizacyjnego skutkowały zmianą w stosunkach pracy wszystkich pracowników pozwanego (...), które to zmiany były wprowadzane w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Zmianom tym towarzyszyły również podwyżki wynagrodzenia, które objęły wszystkich pracowników pozwanego (...) z wyjątkiem wójta i K. S.. Powódka powróciła ze zwolnienia lekarskiego w dniu 26 listopada 2013r. i w tym samym dniu przedstawiono jej propozycję zawarcia porozumienia zmieniającego w zakresie stanowiska pracy oraz wynagrodzenia zasadniczego. Powódce zaproponowano stanowisko pracy inspektora ds. wymiaru podatków i opłat oraz zezwoleń na sprzedaż alkoholu w referacie finansowo - budżetowym z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.915,00 zł. Powódka nie zgodziła się na proponowaną zmianę, wobec czego poleceniem z dnia 2 grudnia 2013r. - w związku z potrzebami pracodawcy - powierzono jej na okres od 3 do 31 grudnia 2013r. wykonywanie pracy na stanowisku inspektora ds. wymiaru podatków i opłat oraz zezwoleń na sprzedaż alkoholu w referacie finansowo - budżetowym. Powódka od 9 do 20 grudnia 2013r. przebywała na urlopie wypoczynkowym zaś od 23 grudnia 2013r. do 26 kwietnia 2014r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego i była nieobecna w pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka w toku prowadzonego postępowania określiła mianem mobbingu następujące zachowania oraz sytuacje:

1. nałożenie kary porządkowej upomnienia, albowiem wobec innych pracowników te kary nie były stosowane;

2. propozycje zmiany dotychczasowego stanowiska pracy na inne, a mianowicie stanowisko pracy ds. gospodarki odpadami;
3. sytuację, że wójt był zdenerwowany i głośno krzyczał, że "on tu nie ma nic do powiedzenia bo wszystko za niego robimy", które to słowa wypowiadał do powódki, przechodząc na korytarz;
4. nieprzyznanie nagrody rocznej za 2012r.;
5. pozbawienie członkostwa w gminnej komisji ds. rozwiązywania problemów alkoholowych;
6. nienawiązanie umowy zlecenia na obsługę administracyjną przedmiotowej komisji;
7. dołożenie obowiązków w zakresie skanowania poczty;
8. stałe wracanie przez wójta do sprawy otwarcia przesyłki od pana Kupca, który jest adwokatem;
9. dołożenie obowiązków w zakresie skanowania poczty po powrocie ze zwolnienia lekarskiego w kwietniu 2013r.;
10. zmianę w zakresie doręczania poczty, polegającą na tym, że pracownicy będący adresatami przesyłek mieli sami odbierać korespondencję z sekretariatu (...), podczas gdy do tej pory przesyłki roznosiła powódka;
11. zmiany w zakresie dokonywania zakupów materiałów biurowych, polegające na tym, że powódka miała dzwonić do sklepu i hurtowni i materiały miały być dostarczane, podczas gdy do tej pory powódka sama jeździła po zakupy;
12. zaniechanie przydzielenia stażysty do pomocy w wykonywaniu obowiązków, po powrocie powódki ze zwolnienia lekarskiego;
13. zamontowanie prywatnej kamery należącej do wójta w pomieszczeniu, w pracowała powódka;
14. zrobienie powódce awantury przez wójta w dniu 8 października 2013r., pół godziny po odjeździe telewizji (...), polegającej na krzyczeniu na nią o tym, że zrobiła mu reklamę i będzie pracował w sejmiku wojewódzkim;
15. wręczenie powódce w dniu 26 listopada 2013r. propozycji zmiany warunków pracy i płacy na nowe stanowisko do spraw wymiaru podatków i opłat oraz zezwoleń na sprzedaż alkoholu, której to propozycji powódka nie przyjęła i zaproponowanie podwyżki wynagrodzenia o 20 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie. Podkreślił, że stan faktyczny niniejszej sprawy był niesporny między stronami albowiem takie zdarzenia jak wskazane przez powódkę faktycznie miały miejsce. Przedmiotem sporu pozostawała natomiast ocena prawna - przedstawionych powyżej - zachowań i sytuacji jakie miały miejsce w okresie od 18 grudnia 2012r. do 26 listopada 2013r.

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup>§ 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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.

W ocenie Sądu Rejonowego żadne z zachowań i żadna z sytuacji wskazanych przez powódkę - ujmowanych indywidualnie jak i we wzajemnym ze sobą powiązaniu - nie wyczerpuje znamion mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup>§ 2 k.p.

W odniesieniu do pierwszej z powołanych sytuacji, a mianowicie ukarania powódki karą porządkową upomnienia, Sąd ten wskazał, że pracodawca niewątpliwie ma prawo stosować - przewidziane prawem - środki dyscyplinujące pracowników m.in. kary porządkowe. Ukazanie pracownika karą porządkową mieści się w katalogu suwerennych

kompetencji pracodawcy, który może wymierzyć pracownikowi określoną karę albo zrezygnować z zastosowania tego rodzaju środka, jako reakcji na stwierdzone naruszenie obowiązków pracowniczych. Nie jest zatem tak, że pracodawca ma obowiązek ukarania karą porządkową każdego pracownika, który dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych. Pracodawca w tym zakresie legitymuje się pełną swobodą, w szczególności zaś w razie ukarania konkretnego pracownika nie jest zobligowany do wymierzenia kary porządkowej innemu pracownikowi, który również dopuścił się innego czy nawet tożsamesgo naruszenia obowiązków pracowniczych. Zasadność i zgodność z prawem decyzji pracodawcy o ukaraniu karą porządkową podlega kontroli sądu, albowiem pracownikowi przysługuje prawo wniesienia odwołania do sądu pracy, z którego może swobodnie skorzystać. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie i powódka z tego uprawnienia skorzystała, z pozytywnym dla siebie skutkiem. Sąd Rejonowy w Sandomierzu wyrokiem z dnia 20 czerwca 2013r. w sprawie sygn. akt IV P 8/13 uchylił karę porządkową upomnienia wymierzoną powódce, zaś pracodawca podporządkował się rozstrzygnięciu i zastosował się do jego skutków prawnych, albowiem usunął informację o ukaraniu z akt osobowych powódki. Zaznaczyć należy, że uchylenie decyzji pracodawcy o ukaraniu karą porządkową przez sąd pracy „samo z siebie” nie dowodzi stosowania mobbingu wobec ukaranego pracownika. Pojęcie mobbingu nie obejmuje, bowiem tych zachowań pracodawcy, jakie są dozwolone 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. /OSA w G. z 4 lipca 2013r., III APa 12/13, Lex nr 1369288/. W uzasadnieniu zapadłego orzeczenia Sądu Rejonowego w Sandomierzu, na które powołuje się powódka, zwrócono również uwagę na obiektywne nieprawidłowości w jej zachowaniu, stanowiące naruszenie obowiązków pracowniczych. Nieprawidłowości te polegały na złożeniu oświadczenia woli w imieniu gminy przy składaniu przedmiotowych zamówień na zakup sprzętu sportowego ze środków budżetowych przewidzianych na przeciwdziałanie alkoholizmowi. Sąd w uzasadnieniu orzeczenia w sprawie sygn. akt IV P 8/13 stwierdził, że powódka nie była umocowana do składania oświadczeń woli w imieniu gminy, wobec czego składając przedmiotowe zamówienia faktycznie dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych. Przyczyną wymierzenia powódce kary porządkowej nie było jednak to uchybienie powódki, lecz inne zachowanie, polegające na „samowolnym rozdysponowaniu środków finansowych z komisji ds. rozwiązywania problemów alkoholowych bez uprzedniego uzgodnienia z tą komisją”. Tego zaś rodzaju naruszeń obowiązków pracowniczych, jakie zostały wskazane w oświadczeniu pracodawcy, powódka nie dopuściła się, zaś Sąd oceniając zasadność decyzji o ukaraniu karą porządkową jest związany treścią zarzutu zawartego w piśmie zawierającym oświadczenie o ukaraniu karą porządkową. Natomiast inne zachowania pracownika, nawet obiektywnie nieprawidłowe, które jednak nie zostały objęte treścią zarzutu nie podlegają uwzględnieniu przy ocenie zasadności decyzji o ukaraniu karą porządkową, zatem ukarania powódki karą porządkową, nie można potraktować jako przejawu mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup>§ 2 k.p., i początku działań o treści i skutkach określonych w powołanym przepisie. Sąd Rejonowy podkreślił, że nawet ewentualna błędna ocena stanu rzeczy dokonana przez pracodawcę i w konsekwencji niesłuszne ukaranie pracownika również samo w sobie nie świadczy o mobbingu. Do stwierdzenia mobbingu konieczne jest ustalenie, że zachowanie miało charakter powtarzalny i było celowo powzięte na szkodę pracownika tj. z zamiarem bezpośrednim i kierunkowym. /OSA we W. z dnia 8 marca 2012r., III APa 33/11, Lex nr 1238702/.

Jako mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup>§ 2 k.p. nie można również potraktować, w ocenie Sądu Rejonowego, nieprzyznania powódce nagrody rocznej w 2012r., które to świadczenie otrzymali pozostali pracownicy (...). Nagroda ma charakter uznaniowy, zależny od woli pracodawcy zaś pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie tego świadczenia. Sama okoliczność, że nagrodę otrzymali inni pracownicy nie świadczy jeszcze o niesprawiedliwym traktowaniu powódki, albowiem przedmiotowe świadczenie - ze swej nazwy - przyznaje się za wybitne osiągnięcia, nie zaś za normalną pracę i zwykle wykonywanie swoich obowiązków. Takie też zresztą przesłanki przyznania przedmiotowego świadczenia zostały określone w § 11 ust. 4 regulaminu wynagradzania, zgodnie z którym nagroda może być przyznana pracownikowi za szczególne osiągnięcia w pracy zarobkowej, przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie jej wydajności i jakości. Powódka domagając się nagrody i podnosząc zarzut stosowania wobec niej praktyk mobbingowych, nie wskazała jednocześnie na żadne szczególne okoliczności, które w obiektywnej ocenie, uzasadniałyby przyznanie przedmiotowego świadczenia zaś podnoszone przez nią argumenty, że „tak zawsze było” oraz, że „inni pracownicy również otrzymali nagrody” są absolutnie niewystarczające.

Nie stanowią również mobbingu zachowania polegające na przedstawieniu propozycji zmiany stanowiska pracy, albowiem pracodawca ma prawo swobodnego doboru pracowników oraz określenia zakresu ich obowiązków. Sam fakt, że powódka przez cały okres swojego zatrudnienia w pozwanym Urzędzie świadczyła pracę na jednym stanowisku pracy nie oznacza, że zmiany w tym zakresie, są niedopuszczalne. Wręcz przeciwnie, zmiany takie są dopuszczalne i mogą skutkować nawet pogorszeniem położenia pracownika. Kodeks pracy dopuszcza możliwość wprowadzania niekorzystnych zmian do stosunku pracy pracowników i to w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy, skoro przewiduje instytucję wypowiedzenia zmieniającego. Również zmiany w organizacji pracy i w zakresie obowiązków powódki nie dowodzą stosowania wobec niej praktyk mobbingowych w rozumieniu art. 94 § 2 k.p. Pracodawca ma prawo wprowadzać zmiany w organizacji procesu świadczenia pracy zaś zasadność i celowość wprowadzonych modyfikacji nie podlega kontroli sądowej. Zmiany te mogą być obiektywnie niekorzystne dla pracownika, mogą zmuszać go do zwiększonego wysiłku, aby sprostać nowym wymaganiom niemniej jednak są to normalne, naturalne konsekwencje wprowadzonych zmian, które absolutnie nie noszą znamion mobbingu. Skutki zmian dokonywanych w pozwanym Urzędzie spowodowanych procesem informatyzacji prowadzonym na obszarze całego kraju, nie dotknęły tylko i wyłącznie powódki, lecz wszystkich pracowników. Fakt ten jednoznacznie wynika z zeznań pracowników (...); przyznała go również i sama powódka skoro zeznała, że „nie twierdzi, że wójt specjalnie do urzędu wprowadza nowe programy komputerowe. Te programy są wprowadzane ogólnie, bo wygraliśmy projekt i otrzymaliśmy pieniądze.” Nie stanowią mobbingu zmiany w sposobie doręczania korespondencji pracownikom (...) oraz dokonywania zakupów materiałów biurowych. Przedmiotowe zmiany zostały wprowadzone w okresie nieobecności powódki w pracy spowodowanej korzystaniem przez nią ze zwolnienia lekarskiego i już z tego względu nie można ich potraktować jako skierowanych personalnie przeciwko niej i podjętych w celu izolowania jej oraz wyeliminowania z grupy pracowników. Pracodawca nie zabronił powódce rozmów i kontaktów z innymi pracownikami, powódka przyznała, że pracownicy odnoszą do niej tak jak wcześniej, zaś ich relacje nie uległy żadnym niekorzystnym zmianom. Zupełnie natomiast naturalnym jest, że w godzinach pracy, powódka powinna pozostawać przede wszystkim w wyznaczonym miejscu świadczenia pracy i wykonywania obowiązków, objętych zakresem czynności. Faktyczne ograniczenie zakresu możliwości swobodnego poruszania się po budynku zakładu pracy w czasie pracy jak również wyjścia z zakładu pracy poprzez wprowadzenie opisanych powyżej zmian, absolutnie nie świadczy o mobbingu i zamiarze izolowania powódki z grupy pracowników, lecz miało na celu ułatwienie jej pracy poprzez faktyczne zmniejszenie zakresu czynności koniecznych do wykonania jej obowiązków. Sąd Rejonowy zauważył, że powódka skarżyła się na nadmiar obowiązków i brak czasu na wykonanie ich wszystkich, wobec czego wprowadzone zmiany są dla niej obiektywnie korzystne, skoro nie musi już tracić czasu ani na rozniesienie korespondencji po budynku (...) ani na wyjazdy po zakupy materiałów biurowych. Wprowadzone zmiany nie skutkują również utratą kontaktu z pozostałymi pracownikami, skoro wszyscy oni muszą fizycznie stawić się u powódki, aby odebrać adresowaną do nich korespondencję. Jako przejawu mobbingu stosowanego wobec powódki nie można również potraktować pozbawienia jej członkostwa w gminnej komisji ds. przeciwdziałania alkoholizmowi oraz zaniechania zawarcia z nią umowy cywilnoprawnej na obsługę administracyjną tego podmiotu. Z samego bowiem faktu, że powódka od momentu pierwotnego ukonstytuowania się komisji, była jej członkiem i wykonywała zadania związane z obsługą administracyjną tego podmiotu, nie wynika niedopuszczalność wprowadzenia zmian w tym zakresie. Z.ny te zresztą były konieczne w okolicznościach niniejszej sprawy, albowiem zauważyć należy, że powódka od 2 stycznia do 8 kwietnia 2013r. była nieobecna w pracy i korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Zdanie Sądu Rejonowego powódka nie może oczekiwać, że pracodawca będzie się wstrzymywał z obsadą personalną komisji oraz zawarciem umowy na obsługę tego podmiotu, skoro podjęcie takich działań wymuszały przepisy ustawy z dnia 26 października 1982r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Zgodnie bowiem z art. 4<sup>1</sup> ust.4 wskazanej ustawy powołanie tego rodzaju podmiotu jest obowiązkiem ustawowym wójta gminy. Powódka nie może również oczekiwać, że po jej powrocie ze zwolnienia lekarskiego zostanie przywrócony poprzedni stan rzeczy, jeżeli brak było ku temu obiektywnej potrzeby, skoro zarówno komisja w odnowionym składzie jak i pracownik, któremu powierzono obsługę administracyjną tego podmiotu, prawidłowo wywiązywali się ze swoich zadań. Nie stanowi również mobbingu zlecenie powódce skanowania poczty. Konieczność wykonywania takiej czynności była konsekwencją realizacji procesu informatyzacji pozwanego (...). Jeżeli zaś obowiązkiem powódki - jak wynika z jej zakresu czynności na stanowisku inspektora ds. działalności gospodarczej, technicznej i kancelaryjnej - było rejestrowanie i rozdział przychodzącej korespondencji

to jest oczywistym, że wraz z unowocześnianiem procesu świadczenia pracy, zakres jej obowiązków ulegnie zmianie w ten sposób, że będzie ona zobowiązana do prowadzenia właściwych rejestrów w formie elektronicznej. Zmiana sposobu rejestrowania przychodzącej korespondencji nie ma przy tym nic wspólnego ze zmianą warunków pracy i płacy, uzasadniającą stosowanie wypowiedzenia zmieniającego. Do zakresu obowiązków powódki należało rejestrowanie poczty i powódka winna liczyć się z tym, że postęp technologiczny wymusi zmiany w dotychczasowym sposobie wykonywania tej czynności. Zlecenie skanowania poczty nie można traktować jako nadmiernego obciążenia powódki dodatkowymi obowiązkami, skoro jednocześnie wprowadzono takie zmiany w organizacji pracy w zakresie rozprowadzania korespondencji wśród pracowników (...) oraz dokonywania zakupów materiałów biurowych, których skutkiem było wymierne zmniejszenie ilości czasu koniecznego do wykonania dotychczasowych obowiązków. W nowej organizacji sposobu świadczenia pracy, wyeliminowana została konieczność opuszczania przez powódkę jej stanowiska pracy oraz zakładu pracy w celu rozniesienia korespondencji czy dokonania zakupów. Telefoniczne poinformowanie pracowników o konieczności odbioru poczty oraz telefoniczne złożenie zamówienia zajmuje zaś bez porównania mniej czasu niż osobiste roznoszenie korespondencji po budynku (...) oraz dokonywanie zakupów w sklepach i hurtowniach. Sąd Rejonowy zauważył nadto, że powódka nie została pozostawiona sama sobie, albowiem proces zmian w systemie rejestracji poczty był wprowadzany stopniowo. Powódka miała również zapewnioną pomoc ze strony informatyka, zaś program który miała obsługiwać nie był zbyt skomplikowany, skoro jego obsługa nie nastęrczała żadnych trudności pracownikom, którzy w zastępstwie wykonywali czynności w sekretariacie. Z zeznań świadka A. M. wynika, że obowiązek skanowania poczty nie przekraczał możliwości jednego pracownika skoro czas konieczny do wykonania tej czynności, przy znacznej liczbie przychodzącej korespondencji wynosił maksymalnie 2 godziny. Nie stanowi również mobbingu podwyżka wynagrodzenia zasadniczego powódki o kwotę 20 zł. Pracodawca ma swobodę w ustaleniu wysokości wynagrodzenia pracownika w granicach określonych w przepisie art. 78§ 1 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Wynagrodzenie zasadnicze powódki - jeszcze przed przedmiotową podwyżką - było jednym z wyższych, albowiem wyższa płaca przysługiwała tylko 5 innym pracownikom zatrudnionym na samodzielnych i kierowniczych stanowiskach; m.in. wójta gminy, sekretarza gminy, kierownika urzędu Stanu Cywilnego oraz skarbnika. Faktem jest, że podwyżki jakie miały miejsce w październiku 2013r. były stosunkowo wysokie, albowiem wynosiły od 150 do nawet 400 zł niemniej jednak brak przyznania podwyżki w wysokości porównywalnej z kwotami przyznanymi innym pracownikom, nie dowodzi stosowania mobbingu ani nierównego traktowania powódki. Powódka w 2013r. była nieobecna w pracy przez okres 151 dni, albowiem korzystała ze zwolnienia lekarskiego najpierw w okresie od 2 stycznia do 8 kwietnia 2013r. zaś następnie od 9 listopada 2013r. aż do końca tego roku. Powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego również w 2014r. i na dzień orzekania w niniejszej sprawie jej okres nieobecności w bieżącym roku zamknął się w liczbie 146 dni. Nie można zaś oczekiwać od pracodawcy, aby w jednakowy sposób traktował pracownika dyspozycyjnego i pracownika, który tą cechą się nie legitymuje. Sąd Rejonowy zauważył także, że nie wszyscy pracownicy pozwanego (...) otrzymali podwyżki wynagrodzenia, albowiem wynagrodzenie jednej osoby faktycznie nie uległo zmianie /S. K./ zaś innej pracownicy - E. M. - podwyższono wynagrodzenie o identyczną kwotę jak powódce, przy czym zauważyć należy, że ta pracownica znajdowała się w podobnej sytuacji jak powódka, albowiem również korzystała z długotrwałego zwolnienia lekarskiego. Sąd Rejonowy podkreślił, że wynagrodzenie zasadnicze powódki w porównaniu z wynagrodzeniami zasadniczymi innych pracowników - już po dokonanej podwyżce - nadal plasuje się w kategorii wynagrodzeń wyższych skoro wyższe wynagrodzenie zasadnicze, przysługuje zaledwie 12 osobom z czego 5 zatrudnionym na stanowiskach samodzielnych. Nie można pominąć i tego, że różnice w wysokości wynagrodzeń zasadniczych przysługujących trzem pracownikom, zatrudnionym na stanowiskach porównywalnych ze stanowiskiem pracy powódki nie odbiegają znacznie od wysokości jej wynagrodzenia zasadniczego, skoro zamykają się w kwotach od 50 do 150 zł. Nadto widełki wysokości wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku inspektora w regulaminie wynagradzania obowiązującym w pozwanym Urzędzie, zostały określone w zakresie od XII do XVI kategorii zaszeregowania zaś wynagrodzenie zasadnicze powódki, zarówno na dotychczasowym jak i na nowym stanowisku zostało określone w górnej granicy widełek tj. w XV kategorii zaszeregowania i to w sytuacji, gdy powódka nie spełnia wymogu posiadania wyższego wykształcenia, koniecznego do zatrudnienia na stanowisku inspektora.



Nie stanowi również mobbingu czynienie przez wójta pod adresem powódki uwag co do jej zachowania, albowiem z jej zeznań wynika, że taka sytuacja miała miejsce zaledwie dwa razy, przy czym powódka była adresatką tych uwag tylko jeden raz. Pierwszy incydent, o którym była mowa już w pozwie, mający polegać na słownym zganieniu powódki w obecności interesantów i innych pracowników gminy, w jej zeznaniach przedstawia się już zgola inaczej. Z relacji powódki wynika, że wójt miał wyrażać pretensje wobec wszystkich pracowników gminy, zarzucając im, że „on tu nie ma nic do powiedzenia, bo pracownicy wszystko za niego robią.” Powódka nie była, zatem jedyną adresatką pretensji wójta albowiem te wyrzuty - skądinąd o zaskakującej treści - dotyczyły wszystkich pracowników. Odnośnie natomiast ironicznej wypowiedzi skierowanej przez wójta do powódki w dniu 8 października 2013r. uwzględnić należy, że padła ona po niespodziewanej wizycie ekipy telewizji (...) i nagłośnieniu informacji o rzekomym stosowaniu w pozwanym Urzędzie, praktyk mobbingowych w lokalnych gazetach. W tej zaś sytuacji ironiczne, a nawet złośliwe skomentowanie zachowania powódki nie może, w ocenie Sądu Rejonowego, zaskakiwać, albowiem jest to naturalna reakcja na taką sytuację i nie można jej potraktować w kategoriach mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup>§ 2 k.p.

Znamionom mobbingu nie odpowiada również zainstalowanie kamery w miejscu świadczenia pracy przez powódkę i zaniechania poinformowania jej o tym fakcie. Przedmiotowe zachowanie - w ocenie Sądu - nie powinno mieć miejsca w instytucji samorządowej, albowiem rejestrowanie i utrwalanie wizerunku powódki - bez jej zgody - godzi w jej dobra osobiste. Tłumaczenia zaprezentowane przez wójta gminy oraz sekretarz gminy, że chodziło tylko o zapewnienie bezpieczeństwa pracowników brzmią niewiarygodnie, zwłaszcza jeżeli uwzględni się, iż przedmiotowa kamera po jej zdemontowaniu, nie została zainstalowana z powrotem mimo tego, że w toczącym się postępowaniu przygotowawczym stwierdzono brak znamion przestępstwa w zachowaniu wójta gminy. Gdyby względy bezpieczeństwa były jedyną bądź przynajmniej jedną z przyczyn zamontowania kamery to zasadnie należałoby się spodziewać, że niezwłocznie po zwrocie sprzętu z policji, zostanie ponownie zainstalowana. Tak się jednak nie stało, albowiem z zeznań K. T. (2) wynika, że przedmiotowa kamera nie została ponownie zainstalowana i na chwilę orzekania w niniejszej sprawie, ten stan rzeczy nie uległ zmianie. Względny bezpieczeństwa uzasadniały również niezwłoczne poinformowanie powódki o zainstalowaniu kamery; tak aby wiedziała o takim zabezpieczeniu jej stanowiska pracy i po prostu czuła się bezpiecznej w miejscu swojego zatrudnienia. Nie sposób również przyjąć, aby wójt gminy mógł zapomnieć o tym fakcie, skoro obraz z tej kamery był przekazywany na ekran urządzenia znajdującego się w jego gabinecie. Dodatkowo zaś wskazać należy, że kamera została ukryta w czujniku ruchu, nie była więc widoczna na zewnątrz wobec czego naturalnym jest, że nie mogła pełnić funkcji odstraszałającej potencjalnego agresora. Obraz rejestrowany przedmiotową kamerą nie był również przekazywany do agencji ochrony, zapewniającej bezpieczeństwo obiektu i okoliczność ta dodatkowo wskazuje na niewmrygodność twierdzeń wójta gminy, co do przyczyn zainstalowania tego urządzenia. Należy jednak zaznaczyć, że przedmiotowe zachowanie - mimo zastrzeżeń co do jego etyczności - nie stanowi mobbingu, albowiem nie polega ani na nękanii ani na zastraszaniu podległej pracownicy. Zainstalowanie kamery stanowiło natomiast pewną formę kontroli pracy tego pracownika, tego zaś prawa, nie można odmówić pracodawcy niemniej jednak sposób jego realizacji, zwłaszcza zaś brak poinformowania powódki o montażu takiego urządzenia - w ocenie Sądu - budzi poważne zastrzeżenia i nie licuje z powagą instytucji samorządowej oraz wójta gminy. Odnosząc się do omówionych powyżej zachowań, traktowanych przez powódkę jako przejawy mobbingu stosowanego wobec jej osoby, Sąd Rejonowy stwierdził, że żaden z nich - w obiektywnej ocenie - nie odpowiada znamionom tego niedozwolonego zachowania. Niektóre z sytuacji doświadczanych przez powódkę były nieprzyjemne i stresujące, co odnosi się do ukarania karą porządkową oraz przedstawienia propozycji zmiany dotychczasowego stanowiska pracy, lecz czynności te z natury rzeczy charakteryzują się taką cechą, skoro zaś zostały dopuszczone przez ustawodawcę i zostały przeprowadzone we właściwej formie, z zachowaniem przewidzianych wymogów, to nie mogą być potraktowane jako wyczerpujące znamiona mobbingu. Mobbing jest deliktem prawa pracy, czynem niedozwolonym zaś zespół znamion charakteryzujących zachowania mobbingowe jest zbliżony do znamion określających typ czynu zabronionego z art. 207§1 k.k., a mianowicie psychicznego i fizycznego znęcania się nad inną osobę. Za działania i zachowania o charakterze mobbingowym uznać można wyłącznie takie, które wykazują podobieństwo do tych działań i zaniechań, jakie podlegają penalizacji w ramach art. 207 § 1 k.k. Sąd Rejonowy podkreślił, że działania te mają polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika i potencjalnie mają być zdatne do wywołania niekorzystnych dla niego skutków w miejscu zatrudnienia; stąd też nie mogą to być

działania i zachowania - wedle obiektywnej miary - błahe i nieistotne. O.ność tę należy mocno podkreślić, aby zdecydowanie oddzielić działania i zachowania poważne, mieszczące się w zakresie określonym w przepisie art. 94 § 2 k.p., od błahych i nieistotnych, których przykładem - w ocenie Sądu Rejonowego - są zachowania wskazane przez powódkę. Mobbing jako czyn niedozwolony prawa pracy musi być traktowany z należytą powagą tak, aby zapewnić pracownikom, którzy są ofiarami takich praktyk, właściwą i skuteczną ochronę, wobec czego niedopuszczalnym jest obejmowanie jego zakresem takich zachowań, które wynikają z konfliktu między pracownikami czy pracownikiem oraz przełożonym. Taka zaś sytuacja - w ocenie Sądu Rejonowego- ma miejsce w okolicznościach niniejszej sprawy, albowiem bezspornym jest, że między powódką i wójtem gminy istnieje głęboki konflikt, którego źródłem jest zachowanie obu tych osób. Jeżeli zaś strony pozostają ze sobą w sporze to naturalnym jest, że każda z nich będzie dążyć do przeforsowania swoich racji, albowiem konflikt wymaga wyraźnego wyartykułowania swoich zadań. Powódka w sferze pracowniczej nie mogła w pełni skutecznie przeciwstawić zamierzeniom pracodawcy ze względu na zasadę pracowniczego podporządkowania, ale nie oznacza to, że tym samym automatycznie stała się ofiarą działań mobbingowych. Istota stosunku pracy opiera się na podporządkowaniu pracownika pracodawcy, zaś wyrazem tego podporządkowania jest m.in. konieczność wykonywania jego poleceń. To pracodawca, a nie pracownik określa strukturę organizacyjną zakładu pracy, zakres obowiązków indywidualnych pracowników i on również decyduje o obsadzie personalnej konkretnych stanowisk pracy. Niemniej jednak konieczność zastosowania się pracownika do poleceń pracodawcy nie dowodzi stosowania wobec niego mobbingu, albowiem stanowi normalną konsekwencję zatrudnienia w ramach pracowniczego stosunku pracy, charakteryzującego się podporządkowaniem pracownika. Nie jest bowiem rolą pracownika decydowanie o prawidłowości struktury organizacyjnej pracodawcy i właściwej obsadzie stanowisk. Niezależnie od wadliwości lub prawidłowości obsady pracodawca musi funkcjonować i w przyjętych ramach organizacyjnych powierzać pracownikom pracę do wykonania. (vide: OSN z 10 grudnia 2012r., I PK 147/12, Lex nr 1308039). Przy ocenie zasadności twierdzeń powódki o stosowaniu wobec niej praktyk mobbingowych nie można pominąć jej charakterystycznego zachowania w stosunku do wójta oraz innych przełożonych, w szczególności zaś sekretarza gminy. Powódka kwestionowała niemal każde polecenie wydane jej przez przełożonych i stanowczo protestowała przeciw rzekomemu zwiększeniu zakresu jej obowiązków, zaś taka postawa - w ocenie Sądu Rejonowego - zdecydowanie podważa wiarygodność jej twierdzeń o zastraszaniu i bezbronności. W mobbingu nie ma bowiem miejsca na sprzeciwianie się mobberowi, którą to cechą niewątpliwie odznaczało się zachowanie powódki. Zdecydowany i stanowczy sprzeciw wobec wszystkich działań podejmowanych przez przełożonych, charakteryzujący postawę powódki, nie pozwala na uznanie, że mamy do czynienia z bezbronną ofiarą mobbingu, lecz ze stroną konfliktu, która wykorzystuje dostępne jej środki do osiągnięcia zamierzonego skutku. Takie działania jak wniesienie odwołania od ukarania karą porządkową czy nagłośnienie zainstalowania kamery w miejscu świadczenia pracy przez powódkę w lokalnych mediach i telewizji były reakcją na zachowanie pracodawcy niemniej jednak nie zmienia to faktu, że demonstrowały one sprzeciw wobec postępowania przełożonych. /vide: OSA we W. z dnia 27 września 2012r., III APa 27/12, Lex nr 1307530/. Sąd Rejonowy zwrócił także uwagę, że powódka nie godziła się na takie zmiany w jej warunkach zatrudnienia, które mogły skutkować ograniczeniem kontaktów z nieprzyjemnym i nie lubianym przełożonym. Zasadnie zaś należy przyjąć, że gdyby zachowanie wójta gminy było dla powódki rzeczywiście tak dokuczliwe, jak wynika z jej zeznań, to zgodziłaby się ona na zmianę stanowiska pracy, aby ograniczyć osobistą styczność z taką osobą i uniknąć dalszych nieprzyjemności. Żadnych takich działań powódka jednak nie podjęła zaś propozycje zmiany dotychczasowego stanowiska pracy na inne, potraktowała jako jeden z przejawów mobbingu. Tym samym zaś twierdzenia powódki o rzekomym dręczeniu przez wójta pozostają w sprzeczności z jej faktycznym zachowaniem, skoro powódka - mimo realnych możliwości zmiany stanowiska pracy - nadal chciała wykonywać pracę sekretarki, która przecież wymaga codziennej styczności z przełożonym. Nie można pominąć również i tego, że powódka w ocenie osób postronnych nie była traktowana jako bezbronna i zastraszona. D.dzi zaś tego relacja przedstawiciela związku zawodowego (...), który w swoich zeznaniach określił powódkę jako osobę kompetentną, która nie wymagała pomocy ze strony organizacji poza zwykłym doradztwem. Uwzględnić również należy, że te zachowania, które w przekonaniu powódki stanowiły mobbing nie charakteryzowały się innymi jeszcze cechami, wymaganymi przez przepis art. 94<sup>3</sup>§ 2 k.p., a mianowicie uporczywością i długotrwałością. Powódka od 2 stycznia 2013r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego zaś do tej daty miały miejsce tylko dwa rzekomo mobbingowe zachowania przełożonych polegające na ukaraniu karą porządkową w dniu 18 grudnia 2012r. oraz

poleceniu skanowania poczty w dniu 2 stycznia 2013r. Te natomiast działania, które w przekonaniu powódki stanowiły mobbing, a mianowicie zmiany w organizacji pracy, w składzie gminnej komisji ds. przeciwdziałania alkoholizmowi, powierzenie innej osobie obsługi administracyjnej tego podmiotu czy nawet zainstalowanie kamery w jej miejscu świadczenia pracy miały miejsce w okresie jej nieobecności w pracy, stąd też nie można przyjąć, aby były personalnie skierowane przeciwko niej bądź jej bezpośrednio dotyczyły. Powódka odczuła skutki tych zmian niemniej jednak skutki nie są tożsame z działaniami czy zachowaniami, o których mowa w przepisie art. 94<sup>3</sup>§ 2 k.p. Z powołanego przepisu wynika zaś jednoznacznie, że pracownik ma być podmiotem działań i zachowań noszących znamiona mobbingu, albowiem mają go one bezpośrednio dotyczyć lub być skierowane przeciwko niemu. Natomiast po powrocie powódki ze zwolnienia lekarskiego w dniu 8 kwietnia 2013r., działania podjęte w stosunku do niej wyczerpały się w niespełna dwóch zachowaniach, stanowiących w przekonaniu powódki przejaw mobbingu, a mianowicie ironicznym skomentowaniu jej zachowania przez wójta gminy w dniu 8 października 2013r. oraz przedstawieniu jej propozycji zawarcia porozumienia zmieniającego w zakresie stanowiska pracy połączonego z przyznaniem jej podwyżki w wysokości 20 zł w dniu 26 listopada 2013r. Zaznaczyć należy przy tym, że zadania przewidziane na nowym stanowisku pracy powódki nie stanowiły dla niej nowości, albowiem w pewnym zakresie pokrywały się z jej obowiązkami na dotychczasowym stanowisku pracy. Dotyczy to zwłaszcza zadań z zakresu działalności gospodarczej, organizacji pracy oraz wydawania zezwoleń na sprzedaż alkoholu. Nie jest zatem tak, aby zadania przewidziane dla powódki na nowym stanowisku pracy przerastały jej możliwości i kwalifikacje, co więcej z zeznań świadka C. K. wynika, że nie pozostawiono jej „samej sobie”, albowiem świadek proponował jej pomoc i odnosił się do niej życzliwie. Powódka ostatecznie jednak nie rozpoczęła pracy na nowym stanowisku zaś przyczyną tego stanu rzeczy - jak wynika z jej zeznań - była obawa przed koniecznością posługiwania się nieznanym programem komputerowym przy realizacji tych obowiązków. Jednoznacznie wynika to z relacji powódki, która przecież zeznała, że „ja w pracy boję się nowego programu. Nie znam tego programu, boję się żeby coś nie wyczyścili” /k.445/Sąd Rejonowy zauważył, że powódka nawet nie podjęła próby zmierzenia się z nowymi zadaniami, skoro w krótkim czasie po przedstawieniu jej propozycji zmiany stanowiska pracy, korzystała najpierw z urlopu wypoczynkowego od 9 do 20 grudnia 2013r. zaś następnie ze zwolnienia lekarskiego w okresie od 23 grudnia 2013r. do 26 kwietnia 2014r. Nie można pominąć i tego, że również inni pracownicy pozwanego (...) byli zmuszeni sprostać nowym wymaganiom i nauczyć się obsługi programów komputerowych zaś powódka nie może oczekiwać wyjątkowego traktowania. Sąd Rejonowy wskazał, że radykalne zmiany w procesie organizacji pracy mogą być dotkliwie odczuwane przez pracownika i mogą nawet niekorzystnie odbić się na jego zdrowiu niemniej jednak nie można ich zabronić pracodawcy, albowiem do wyłącznych kompetencji tego podmiotu należy ustalanie organizacji pracy. Sama zaś tylko niekorzystna atmosfera w miejscu pracy oraz występowanie sytuacji stresowych, sprzyjających konfliktom, oraz okazjonalne niesprawiedliwe traktowanie czy złośliwa plotka nie stanowi mobbingu. Należy zaś odróżnić rozstrój zdrowia wywołany przez mobbing, którego wystąpienie uzasadnia roszczenie o zadośćuczynienie w oparciu o art. 94<sup>3</sup>§3 k.p. od rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą. /vide: OSN z 10 października 2012r., II PK 68/12, Lex nr 1311386/ Tak zaś sytuacja - w ocenie Sądu - wystąpiła w niniejszej sprawie, albowiem z zeznań powódki jednoznacznie wynika, że źródłem jej obaw i lęków są zmiany wprowadzone w pozwanym Urzędzie. O.ność tę potwierdzają również zeznania świadka G. B. (1), z którego relacji wynika, że zaburzenia adaptacyjne stwierdzone u powódki stanowią odpowiedź na sytuację stresową w pracy. Stres w pracy jest zasadniczo zjawiskiem normalnym i samo tylko wystąpienie sytuacji stresowej nie dowodzi istnienia praktyk mobbingowych w zakładzie pracy, albowiem źródła i przyczyny tego zjawiska mogą być różne. Pracodawca nie ma jednak obowiązku zagwarantować każdemu pracownikowi stanu dobrego samopoczucia, gdyż jest ono niewymierne i nie dające się zobiektywizować. /OSN z 25 lipca 2003r., I PK 330/02, Lex nr (...). Strona pozwana w tym zakresie słusznie powołała się na orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 4 września 2012r., III APa 20/12, w którym trafnie stwierdzono, że bycie adresatem nowych pomysłów kierownictwa wyższego szczebla na usprawnienie pracy jednostek w terenie, które to pomysły przez pryzmat osobistej wrażliwości i dotychczasowej pozycji pracownika są odbierane jako nękanie i ośmieszanie nie stanowi mobbingu w rozumieniu art. 94 §2 k.p.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że roszczenie o zadośćuczynienie za doznaną na skutek mobbingu krzywdę, aktualizuje się wyłącznie w razie udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym wypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze

psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też naruszenia dobra osobistego, o których to następstwach w swoich zeznaniach mówiła powódka. /OSA w K. z 22 stycznia 2013r. III APa 23/12, LEX nr 1280353/

Oczywistym jest, że również, że takie zachowania i działania, jakie miały miejsce w listopadzie i grudniu 2013r., nie odznaczają się ani cechą długotrwałości ani uporczywości, z tego chociażby względu, że były to tylko dwa incydenty zaś odstęp między nimi wynosił blisko 2 miesiące. Uwzględnić nadto należy, że w tym okresie powódka była nieobecna w pracy, albowiem od 9 października do 25 listopada 2013r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Na zwolnieniu lekarskim powódka przebywała również od 23 grudnia 2013r. do 26 kwietnia 2014r.; wcześniej natomiast tj. w okresie od 9 do 20 grudnia 2013r. korzystała z urlopu wypoczynkowego. Natomiast o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Nękanie w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. oznacza bowiem ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi./ vide: OSA we W. z 8 marca 2012r., III APa 33/11, Lex nr 1238702, OSN z dnia 10 października 2012r., II PK 68/12, Lex nr 1311386/ Nie stanowi natomiast mobbingu jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika. Zachowanie to może wywołać u pracownika złe samopoczucie niemniej jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę, może być mowa dopiero przy zwielenokrotnieniu tych działań. Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszenia, i beznadziejności sytuacji. Natomiast ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. /OSA w G. z 5 lipca 2013r., III APa 10/13A). Sąd Rejonowy podniósł także, że aby określone działania lub zachowania mobbera mogły zostać zakwalifikowane jako mobbing, muszą powodować u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej albo mieć na celu jego poniżenie, czy też ośmieszenie. Te natomiast działania jakie wskazywała powódka w swoich zeznaniach - w obiektywnej ocenie - są niezdatne do wywołania takiego skutku. Nie ma bowiem niczego poniżającego czy ośmieszającego w propozycji zmiany stanowiska pracy na inne odpowiadające kwalifikacjom pracownika, konieczności wykonania poleceń służbowych oraz podporządkowania się zmianom w organizacji pracy i dostosowaniu się do nowych wymagań. Subiektywne odczucia powódki co do takiego charakteru podejmowanych działań i zachowań są niewystarczające dla obciążenia pracodawcy odpowiedzialnością mobbingową, albowiem ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu doprowadzenie i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Natomiast badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. /OSA w P. z 19 kwietnia 2012r., III APa 3/12, Lex nr 1213849/. Samo zatem przeświadczenie powódki o stosowaniu wobec niedozwolonych praktyk i towarzyszące mu głębokie subiektywne poczucie pokrzywdzenia, nie stanowi podstawy do ustalenia odpowiedzialności mobbingowej pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego w materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie, brak jest podstaw do przyjęcia że powódka była obiektem oddziaływania, które wedle obiektywnej miary, odpowiadało znamionom przewidzianym w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. i było zdatne do wywołania skutków przewidzianych w powołanym przepisie. Skoro zaś brak jest podstaw do uznania, że pracownik był obiektem zachowań o charakterze mobbingu ze strony pracodawcy to słusznym jest oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza dla ustalenia, czy istnieje związek przyczynowy między stanem zdrowia pracownika a sugerowanym przez niego negatywnym zachowaniem pracodawcy. /OSA w K. z 20 października 2006r., III APa 39/06, (...).

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zaskarżając wyrok w całości zarzucając mu:

1. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, która miała wpływ na treść orzeczenia, skutkująca oddaleniem powództwa, podczas gdy z przeprowadzonych w sprawie dowodów wynika, że powódka wykazana wszystkie przesłanki mobbingu określone w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

2. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez:

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na dowolnej i jednostronnej ocenie dowodów, a to zeznań świadków i zeznań powódki, przyznaniu wiarygodności zeznaniom świadków zawnioskowanych przez pozwaną pomimo, że w treści tych zeznań pojawia się wiele istotnych sprzeczności wynikających z osobistego i bezpośredniego zainteresowania ww. osób wynikiem postępowania,
- pominięcie okoliczności wynikających z zeznań świadków: M. T. (1), S. T. (1), J. O., M. P., W. S., L. N., A. K., K. J., oraz dowodów z dokumentów zawnioskowanych przez powódkę- bez wyjaśnienia w uzasadnieniu wyroku, czy i dlaczego Sąd nie przyznał tym dowodom wiarygodności, braku wzmianki w uzasadnieniu wyroku, że takie dowody w ogóle zostały przez Sąd przeprowadzone i ocenione,
- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na uznaniu przez Sąd, że zainstalowanie kamery (prywatnej) zamontowanej w okresie od 08.04.2013 r. do 13.05.2013 r. bez wiedzy i zgody powódki, zakupionej za prywatne pieniądze swojego przełożonego, oraz naruszające jej dobra osobiste, nie wypełniało znamion mobbingu,

b) art. 227 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 k.p.c oraz 278 §1 k.p.c. poprzez odmowę przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego lekarza psychiatry, na okoliczność wykazania przez powódkę skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych, a które to okoliczności mają istotne znaczenie w sprawie a wymagały wiadomości specjalnych,

2) błędne ustalenia faktyczne polegające na pominięciu istotnych okoliczności wynikających z zeznań świadków i dokumentów przedłożonych sądowi, tj.:

- treści rozmowy M. T. (1), oraz S. T. (1) z wójtem pozwanej K. T. (1), który zadeklarował w obecności świadków, że zwolni powódkę z pracy (zeznania M. T., zeznania S. T.),
- przyczyn zamontowania prywatnej kamery przez wójta w sekretariacie powódki (zawisła sprawa przed Sądem Rejonowym w Sandomierzu o uchylenie kary porządkowej upomnienia),
- sprzeczności w twierdzeniach pozwanego dotyczących prywatnej kamery wójta zamontowanej w sekretariacie z wyjaśnieniami pisemnymi składanymi Prokuraturze Rejonowej w Sandomierzu.

W związku z powyższym powódka wniosła o :

1) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 35.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym przez mobbing,

2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Sandomierzu do ponownego rozpoznania, wraz z orzeczeniem o kosztach procesu apelacyjnego.

Powódka wniosła również o przeprowadzenie w postępowaniu apelacyjnym następujących dowodów:

1. z dokumentu z dnia 29.04.2014r o powierzeniu przez pozwanego powódkę na okres do 29 maja wykonywania pracy na innym stanowisku,

2. z dokumentu z postaci pisma powódki z dnia 17.06.2014r. z wnioskiem o umożliwienie powrotu na dotychczasowe miejsce pracy,

3. z dokumentu pozwanego z dnia 26.06.2014r oraz z dnia 21.07.2014r. na okoliczność, iż, mimo że powódka po zmianie regulaminu pracy została jedynie oddelegowana na nowe stanowisko pracy do dnia 29 maja 2014r, to po upływie tego okresu nadal wykonuje prace na stanowisku na które została oddelegowana, mimo iż okres oddelegowania już upłynął a pracodawca nie umożliwia powódce powrotu na dotychczasowe stanowisko pracy.

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, że Sąd Rejonowy w Sandomierzu dopuścił się naruszenia art. 227 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 k.p.c. i 278 § 1 k.p.c. poprzez odmowę przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego lekarza psychiatry. Wniosek ten został złożony już w pozwie, na okoliczność wykazania przez powódkę skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Przeprowadzenie dowodu w sposób nie budzący wątpliwości pozwoliłoby ustalić, czy rozstrój zdrowia powódki został spowodowany zachowaniami o charakterze mobbingu w pracy, oraz czy był to zwykły stres spowodowany pracą, czy jedynie subiektywnym odczuciem powódki. Powódka próbowała wykazać związek pomiędzy stanem zdrowia a negatywnym zachowaniem pracodawcy. Zdaniem skarżącej fakty te miały istotne znaczenie w sprawie, zwłaszcza, że strony procesu oraz świadkowie pozwanego przedstawiali rozbieżne wersje w tym zakresie. W ocenie powódki w celu ustalenia rozstroju zdrowia wymagane są wiadomości specjalne. Sąd nie posiada kwalifikacji niezbędnych do określenia stanu zdrowia powódki. W tym kontekście, z punktu widzenia medycznego winien się wypowiedzieć biegły lekarz sądowy z zakresu psychiatrii.

Zdaniem skarżącej materiał dowodowy w postaci zeznań świadków i zeznań przedstawiciela pozwanego wskazuje na stronniczość, gdyż świadkowie (pracownicy pozwanego) byli osobiście i bezpośrednio zainteresowani wynikiem postępowania. Świadkowie ci zeznawali lojalnie na korzyść pracodawcy, a w ich zeznaniach znajdują się liczne sprzeczności dot. m.in. informowania o zainstalowaniu kamery w sekretariacie, zlecenia powódce skanowania poczty, słownego ganienia powódki przy innych pracownikach, czy też nagrywania powódki podczas wręczania pisma o oddelegowaniu. Sąd pierwszej instancji naruszył zatem art. 233 § 1 k.p.c. Celem wójta pozwanej jest wyeliminowanie powódki z zespołu pracowników, których to zamiarów po objęciu urzędu wójt wcale nie krył, a co potwierdzają świadkowie M. T. (1), oraz S. T. (1). W bezpośredniej rozmowie ze świadkami, którzy nie są w żaden sposób związani z powódką, wójt jednoznacznie wskazał, że I. P. jest jednym z trzech pracowników do zwolnienia. W efekcie czego, powódka ma obecnie zaniżoną przydatność zawodową i obawia się o swoją pracę. Sąd Rejonowy w Sandomierzu kompletnie pominął tę okoliczność w uzasadnieniu wyroku. Skarżąca podniosła, że w przedmiotowej sprawie przesłuchanych zostało 30 świadków. W treści uzasadnienia wyroku nie ma nawet wzmianki którym świadkom sąd przyznał wiarygodność, a których zeznania uznał za niewiarygodne. Z jego treści nie wynika nawet, że w sprawie zeznawali tacy świadkowie jak: M. T. (1), S. T. (1), J. O., M. P., W. S., L. N., A. K., K. J.. Nie wiadomo zatem, czy w ogóle takie dowody zostały przeprowadzone. Wiele wniosków dowodowych obu stron procesu pozostało przez Sąd kompletnie nie zauważonych. Skarżąca podniosła, że stan faktyczny nie pozostawał w niniejszej sprawie bezsporny. W tym przypadku Sąd winien wskazać, że świadkowie wyżej wskazani złożyli zeznania oraz uzasadnić przyczyny z powodu których zeznania te nie zasługiwały na uwzględnienie. Z zeznań świadków tych wynika, że powódka jest ofiarą mobbingu, stała się zamknięta w sobie, nieufna, drażliwa, wszędzie doszukuje się podstępów. Świadkowie podkreślają, że powódka odczuwa bezradność, bezsilność i poczucie braku możliwości obrony. Dokonana przez Sąd meriti ocena ujęta w sposób dowolny, a nie przewidziany w art. 233 § 1 k.p.c., co potwierdza uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia. Przedmiotowe rozstrzygnięcie nie odpowiada wymogom ustanowionym przez prawo procesowe. Wbrew twierdzeniom Sądu, wnioski wyciągnięte z ustaleń nie są powiązane w logiczną całość i jednoznacznie przeczą zasadom doświadczenia życiowego. Na rzecz takiej krytycznej oceny przemawia rozpatrzenie sporu w oderwaniu od innych bezspornych faktów. Błędna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego, skutkowałą oddaleniem powództwa, podczas gdy z przeprowadzonych w sprawie dowodów wynika, że względem powódki był stosowany mobbing. Na potwierdzenie powyższego przemawiają przede wszystkim zeznania świadków i dokumenty zgromadzone w sprawie. Zdaniem skarżącej, najjaskrawszym przejawem stosowania mobbingu było zainstalowanie przez wójta ukrytej kamery (w czujniku ruchu), zakupionej za własne środki bez podstaw faktycznych i prawnych. Wójt w żaden sposób nie negował tych ustaleń, pokrętnie tłumacząc że założył kamerę dla bezpieczeństwa. Sąd pierwszej

instancji uznał to działanie za naruszające dobra osobiste powódki, które nie wyczerpało znamion mobbingu. Taka interpretacja faktów nie zasługuje na uwzględnienie. W ocenie apelującej należy tą okoliczność powiązać ze sprawą toczącą się wówczas przed Sądem Rejonowym w Sandomierzu. Wójt pozwanej zlecił zainstalowanie kamery szpiegowskiej (w czujniku ruchu), podczas nieobecności w pracy powódki (przebywającej na zwolnieniu lekarskim). Tylko K. T. (1) posiadał podgląd obrazu i odczyt dźwięku w swoim komputerze. Sąd pierwszej instancji nie zbadał motywacji pozwanego. Trwał proces o uchylenie kary porządkowej upomnienia (który pozwana przegrała), natomiast wójt poszukiwał tzw. „haków” na powódkę. Powódka nie wiedziała, że wójt posiada bezpośredni podgląd na jej stanowisko pracy i że jest pod stałym podsłuchem. Dlatego też trwającą przez ponad miesiąc permanentną inwigilację (od 08.04.2013 r. do 13.05.2013 r.) należy zakwalifikować jako przejaw stosowania mobbingu. Zachowanie wójta pozwanej miało charakter nękania i wpisywało się w jego politykę, którą konsekwentnie realizował w celu pozbawienia powódki pracy. Również wywody sądu co do zgodności z prawem zamontowania przedmiotowej kamery, nie zasługują na uwzględnienie. Zakaz wynikający z art. 94<sup>3</sup> k.p. obejmuje nie tylko działania bezpośrednio przez prawo zabronione, lecz także te, które mieszczą się w granicach uprawnień pracodawcy, jako strony stosunku pracy, np. prawa wydawania poleceń, o ile pracodawca lub osoby go reprezentujące nadużywają przysługujących im uprawnień (w tym, w celu prześladowania pracowników). W ocenie powódki wszystkie znamiona mobbingu zostały przez pozwanego wypełnione. Dowody przeprowadzone przez Sąd tylko tą tezę potwierdzają. Działania pracodawcy wobec I. P. nie tylko ewidentnie skierowane są tylko i wyłącznie wobec jej osoby, ale również mają charakter nękania i zastraszania. Działania te mają też charakter systematyczny, bowiem ani fakt odwołania się pozwanej do sądu od kary porządkowej nie przystopował wójta w jego działaniach a wręcz przeciwnie, jedynie spowodowało to wzrost zachowań skierowanych wobec powódki - instalacja kamery, próby zmiany stanowiska pracy, uporczywe wzywanie do wyjaśnień spraw związanych z odbiorem korespondencji itp. Początek problemów powódki wiązał się z zastosowaniem przez pracodawcę kary porządkowej upomnienia (w grudniu 2012 r.). Skarżąca zgodziła się z Sądem pierwszej instancji, że pracodawca ma pełną swobodę w karaniu (bądź nie) danego pracownika. Wskazała jednak, że wójt pozwanej zupełnie dowolnie oraz wybiórczo interpretuje przepisy kodeksu pracy w zakresie karania karami porządkowymi. Dowodem na powyższe jest wydruk wystąpienia pokontrolnego Regionalnej Izby Obrachunkowej nr WK-60.23. (...).2013 z dnia 23 lipca 2013 r. Z powyższego dokumentu wynika, iż w okresie objętym kontrolą (t.j. 01.01.2011 r. - 21.06.2013 r.) wydatkowane środki publiczne ujęte w budżecie gminy na łączną kwotę 26.924,98 zł na cele nie mieszczące się w katalogu wydatków, które mogą być realizowane z budżetu gminy. Wydatków tych dokonywali zarówno wójt pozwanej K. T. (1), jak również inni pracownicy Urzędu Gminy w O.. Przez ten okres żadna inna osoba oprócz powódki, nie została ukarana karą porządkową przewidzianą w kodeksie pracy za niewłaściwe rozdysponowanie środków gminnych. Pozostałe zachowania stosowane względem powódki również, w jej ocenie, należy traktować jako przejawy mobbingu. Widocznie jest to w szczególności w kontekście zmian organizacyjnych w urzędzie przeprowadzanych tylko po to aby powódka faktycznie nie mogła świadczyć pracy w sekretariacie. Wszelkie zmiany stanowisk pracy są pozorne, a w nowym schemacie organizacyjnym oczywiście nie znalazło się stanowisko pracy powódki. Zadaniem skarżącej z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika, iż całokształt działań pozwanego zawiera cechy uporczywości i długotrwałości oraz polega na nękanii pracownika. Wcześniej powódka nie korzystała ze zwolnień lekarskich. Dopiero obecnie skutek działań podjętych przez wójta, przeszła załamanie nerwowe, cierpi na zaburzenia adaptacyjne, miewa stany lękowe oraz problemy ze snem. Podczas powrotów do pracy po okresach zwolnień lekarskich, zawsze czekała na nią „niespodzianka” od pracodawcy. Tak było w przypadku zwiększania obowiązków pracowniczych, zamontowania kamery w sekretariacie, oddelegowania powódki, oraz zmiany stanowiska pracy i płacy. Kara porządkowa za kadencji wójta nałożona tylko na powódkę, mimo że i tak niesłuszna i nigdy nie był stosowany taki środek wobec żadnego z pracowników. Sam fakt wręczenia tej kary w wigilię pracowniczą bez uprzedzenia i wcześniejszej rozmowy świadczy o niechlubnych zamiarach pracodawcy. Powódka nigdy nie prosiła wójta o zmianę stanowiska pracy, to wójt chciał usunąć powódkę z sekretariatu aby osadzić na tym miejscu pracy „swojego człowieka”. Nie przyznanie nagrody rocznej również miało na celu poniżenie pracownika. Służyć ku temu miała najpierw kara porządkowa. Mimo jej uchylenia i posiadania środków na zaległą wypłatę, wójt tego nie uczynił. Nie osadzenie powódki w składzie gminnej komisji, również spowodowane było chęcią dokuczenia powódce, która jej członkiem była od samego początku. Zdaniem skarżącej nie polega na prawdzie tłumaczenie wójta, iż nie powołał z uwagi na chorobę, bowiem skład komisji powołał w dniu 02.01.2013r., kiedy powódka była przecież w pracy i kiedy

jeszcze wójt nawet nie wiedział, iż powódka będzie na zwolnieniu lekarskim i jak długo, zwłaszcza iż przed tą datą nie korzystała ze zwolnień lekarskich. Nie jest również prawdą, jak twierdzi wójt, iż powodem nienawiązanie umowy zlecenia na obsługę gminnej komisji z powódką w 2013 roku spowodowane było tym iż obowiązki te były od tego roku wykonywane w ramach stosunku pracy. Cały rok 2013 wynagrodzenie dodatkowe z umowy zlecenia pobierała Pani E. M.. S. poniosła, że E. M., która w 2013 roku przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim z uwagi na ciążę, nie została wykreślona ze składu gminnej komisji i jest w niej do dnia dzisiejszego, co podważa wiarygodność zeznań wójta jakoby wykreślenie powódki ze składu komisji było spowodowane jej długotrwałym zwolnieniem. Skanowanie poczty odbywało się tylko na sekretariacie, a wcześniej zawsze robił to informatyk lub stażysta, który był przydzielony do tej pracy. Nie wykonywała tych czynności powódka, zmiana wprowadzona przez wójta polegała na tym, aby te dodatkowe obowiązki spoczęły na powódce. Mimo, iż w gminie nadal był zatrudniony informatyk a liczba stażystów nie zmalała do tych czynności nie uzyskała już wsparcia osobowego. Kilkukrotne żądanie wyjaśnień otwartej korespondencji nie wytrzymuje krytyki. To że nadawca źle zaadresował przesyłkę to nie wina powódki. Nigdy też nie było takiej praktyki, aby jeżeli listy adresowane są imiennie, ale na adres urzędu były otwierane w obecności imiennego adresata. Bardzo często korespondencja przychodząca adresowana jest nie na wójta gminy obrazów a na K. T. (1). Zakazanie powódce roznoszenia poczty to również przejaw mobbingu, bowiem została stale odizolowana od reszty zespołu.

Skarżąca zarzuciła także, że proponowana podwyżka jej wynagrodzenia w wysokości 20 zł w konfrontacji z podwyżkami innych pracowników (nawet 400 zł) była rażąco niewspółmierna. Nadto podwyżki nie dostał jedynie wójt, który może ją otrzymać tylko uchwałą rady gminy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zslugiwała na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy dokonał w sprawie prawidłowych ustaleń okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia, w oparciu o które wydał trafny wyrok. Ustalenia te, podobnie jak i dokonana przez ten Sąd ocenę materiału dowodowego Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne. Zarzuty apelacji należy uznać za niezasadne.

Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia przepisów postępowania art. 233 § 1 k.p.c. Granice swobodnej oceny dowodów wyznacza w pierwszej kolejności obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie poprawnych, zgodnych z zasadami racjonalnego rozumowania. Respektowane muszą być również przepisy proceduralne, w szczególności art. 227-234 k.p.c. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest zatem przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność- odnosi je do pozostałego materiału dowodowego ( por. uzas. wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r. , II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655; uzas. wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 756/99, OSNP 2002/4/89).

Według Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu Rejonowego zostały logicznie powiązane z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Powódka nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu. Za niewystarczające należy uznać oparcie przez powódkę zarzutów apelacji na własnym przekonaniu o innej niż przyjął to sąd wadze i doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu ( por. wyrok Sądu Najwyższego z 6.11.1998r., II CKN 4/98 niepubl.).

Z przedstawionych przez powódkę zarzutów wynika, że Sąd pierwszej instancji niesłusznie uznał za wiarygodne zeznania świadków powołanych przez stronę pozwaną. W jej ocenie fakt, że są oni pracownikami pozwanego (...) podważa ich wiarygodność. Zarzut ten jest chybiony. Należy podkreślić, że sama tylko okoliczność, iż świadkowie ci są pracownikami pozwanego (...) nie jest wystarczająca do uznania złożonych przez nich zeznań za niewiarygodne. Ocena



zeznań świadków nie może bowiem ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami zebranymi w sprawie. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania świadków: M. J., D. M., P. K., J. S., C. K., M. S., A. M., N. K., G. B. (2), A. P., A. J., B. S., B. B., M. M. i P. T. są wzajemnie spójne, konsekwentne i wzajemnie się uzupełniają. Sąd Okręgowy nie dopatrywał się w zeznaniach tych świadków wskazanych przez skarżącą w apelacji sprzeczności dotyczących zainstalowania kamery lub polecenia powódce skanowania poczty, które podważałyby ich wiarygodność. Wbrew twierdzeniom powódki, zeznania tych świadków nie pozwalają na przyjęcie, że w pozwanym Urzędzie w stosunku do pracowników, w tym również powódki stosowany byłby mobbing. Świadkowie ci zgodnie twierdzili, że powódka nigdy nie skarżyła się do nich, że jest źle traktowana przez przełożonego, zaprzeczyli również, aby wójt K. T. (1) krzychał na powódkę lub niegrzecznie odnosił się do niej lub innych pracowników. P. należy, że z inicjatywy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. , pracownicy pozwanego Urzędu Gminy wypełniali anonimowo ankiety dotyczące występowania w tym Urzędzie zachowań noszących znamiona mobbingu. Wszystkie osoby które brały udział w ankiecie stwierdziły, że nie występują u pozwanego pracodawcy jakiegokolwiek zachowania mobbingowe wskazane w ankiecie.

Faktem jest, że Sąd pierwszej instancji nie dokonał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku szczegółowej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym w szczególności zeznań świadków zawnioskowanych przez stronę powodową. P. Sąd Rejonowy uznał bowiem, że okoliczności faktyczne wskazywane przez powódkę które świadczyć miały o stosowaniu wobec niej mobbingu były bezsporne, sporna natomiast była ocena prawna co do tego czy w świetle tych okoliczności zachodziły przesłanki do uznania, że wobec powódki stosowany był mobbing w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

Niezależnie od tego należy jednak zauważyć, że zeznania powołanych w apelacji świadków zawnioskowanych przez stronę powodową: J. O., M. P., W. S., L. N., K. J. i A. K. w istocie nie wnoszą do sprawy niczego istotnego. Zeznania tych świadków oparte były na informacjach uzyskanych od powódki. Świadkowie ci nie współpracowali bezpośrednio z powódką oraz wójtem K. T. (1), tak więc ich wiedza odnośnie jego zachowania wobec powódki wynikała głównie z jej relacji. Okoliczność ta nie podważa ich wiarygodności, jednakże przedstwowana przez nich ocena zachowań K. T. (2) wobec powódki w istocie sprowadza się do relacji odnośnie subiektywnych odczuć powódki. Jednocześnie podkreślić należy, że podnoszona przez świadków okoliczność złego samopoczucia powódki, które jak wynika z jej relacji, spowodowane było sytuacją w miejscu pracy, wbrew twierdzeniom zawartym w apelacji nie świadczy sama w sobie o tym, że wobec powódki stosowany był mobbing.

Również zeznania świadków M. T. (1) i S. T. (1) nie stanowią dowodu świadczącego o tym, że wskazywane przez powódkę zachowania stanowiły mobbing w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. . Świadkowie ci zeznali, że przełożony powódki K. T. (1) miał powiedzieć w trakcie wizyty w ich domu, że zwolni powódkę. Do zeznań tych podejść należy z dużą ostrożnością. K. T. (1) zeznając w charakterze strony zaprzeczył, aby mówił do małżonków T. w trakcie wizyty w ich domu, że zamierza powódkę zwolnić. Jednocześnie należy mieć na względzie, że świadkowie ci, jak wynika z ich zeznań, pozostają obecnie w konflikcie z K. T. (1). Należy jednocześnie zauważyć, że przedmiotowa rozmowa miała mieć miejsce wiosną lub zimą 2011 roku. Natomiast strona powodowa jako początek mobbingu, który w efekcie jej zdaniem miał prowadzić do zwolnienia powódki z pracy łączy z ukaraniem powódki karą upomnienia w grudniu 2012 roku, a zatem ponad rok po wskazanej rozmowie. Brak jest zatem podstaw, aby łączyć obydwie te zdarzenia tym bardziej, że w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego brak jest podstaw do uznania, że wskazane przez powódkę zachowania stanowiły mobbing w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

Zgodnie bowiem z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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.

Z definicji zawartej w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. wynika zatem, że mobbing to zachowania:

- 1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
- 2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika,
- 3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- 4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika,
- 5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321, wyrok SN z dnia 11 lutego 2014 r. I PK 165/13).

Należy jednocześnie podkreślić, że samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie jest wystarczającą podstawą do uznania, że rzeczywiście on występuje. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby która uważa, że znęca się nad nią przełożony, nie może stanowić podstawy ustalania odpowiedzialności za mobbing ( wyrok SN z 7 maja 2009 r. III PK 2/09). Ocena czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby.

Należy podzielić podgląd, że charakter mobbingu mogą mieć również zachowania niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów, polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń. Muszą to być jednak zachowania naganne, nie mające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Zachowania określone przez powódkę jako mobbing niewątpliwie były zgodne prawem, nie można również uznać, aby były one sprzeczne z zasadmi współżycia społecznego lub naganne moralnie. Słusznie Sąd Rejonowy podniósł, że ukaranie pracownika karą porządkową mieści się w katalogu suwerennych kompetencji pracodawcy, który może wymierzyć pracownikowi określoną karę lub zrezygnować z jej wymierzenia. Okoliczność uchylenia takiej kary wyrokiem Sądu nie dowodzi stosowania wobec powódki mobbingu. Powołany w apelacji dokument w postaci wystąpienia pokontrolnego Regionalnej Izby Obrachunkowej z dnia 23 lipca 2013 roku w żadnym wypadku nie świadczy o tym, że ukaranie powódki karą porządkową stanowiło przejaw mobbingu. Nie można bowiem przyjąć, że ukaranie powódki karą porządkową za rozdysponowanie środków z budżetu gminy stanowiło przejaw mobbingu wyłącznie dlatego, że wobec innych pracowników kary takie nie były stosowane, przede wszystkim z tego względu, że nie były to sytuacje analogiczne. Nadto zgodnie z art. 111 k.p. przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę rodzaj naruszonych przez pracownika obowiązków, stopień jego winy i dotychczasowy stosunek do pracy, a zatem istotne są elementy indywidualne. Podkreślić należy, że pomimo uchylenia kary porządkowej wyrokiem Sądu Rejonowego w Sandomierzu z dnia 20 czerwca 2013 roku w sprawie IVP 8/13, w uzasadnieniu tego wyroku Sąd Rejonowy wskazał na obiektywne nieprawidłowości w zachowaniu powódki stanowiące naruszenie obowiązków pracowniczych. Przyczyną zaś uchylenia kary porządkowej było ustalenie przez ten Sąd, że powódka nie posiadając uprawnień złożyła zamówienie na sprzęt sportowy, nie mogła natomiast rozdysponować środków na ten cel, gdyż ostateczną decyzję mógł podjąć jedynie wójt gminy. Przyjmując zatem, że ostatecznie powódka została niesłusznie ukarana karą porządkową to należy zauważyć, że wymierzając tą karę pozwana nie miała na celu nękania czy też zastraszania powódki, ale kara ta wynikała z negatywnej oceny zachowania powódki do której wójt pozwanej jednostki był uprawniony.

Wbrew twierdzeniom skarżącej brak jest podstaw do uznania, że zainstalowanie kamery bez uprzedniego powiadomienia o tym powódki wypełnia znamiona mobbingu. Przede wszystkim, jak zostało wyżej wskazane, ustawowe cechy mobbingu określone w definicji zawartej w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie. Sąd

Rejonowy poddał w wątpliwość twierdzenia K. T. (2) co do względów bezpieczeństwa jakie miały nim kierować przy podejmowaniu decyzji o zainstalowaniu kamery. Niezależnie jednak od tego jakie były rzeczywiste przyczyny zainstalowania przedmiotowej kamery nie zostały spełnione łącznie przesłanki z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. które pozwalałyby uznać, że zachowanie to wypełniało znamiona mobbingu. Nie polegało ono bowiem na nękananiu ani na zastraszaniu podległej pracownicy tym bardziej, że o zamontowaniu kamery powódka nie wiedziała, zaś niezwłocznie po powzięciu przez nią informacji o zamontowaniu kamery powiadomiła ona szereg instytucji, w tym policję na skutek czego kamera ta została zdjęta. Nie można również uznać takiego zachowania za bezprawne. Kamera ta została bowiem zamontowana w pomieszczeniu ogólnodostępnym – sekretariacie z którego korzystali również inni pracownicy, a nie wyłącznie powódka. Zainstalowanie kamery w takim miejscu jest niewątpliwie dopuszczalne, powinno być jednak poprzedzone informacją skierowaną do pracowników w tym przedmiocie. Z materiału dowodowego wynika natomiast, że część pracowników, w tym powódka, dowiedziała się o tym już po zainstalowaniu kamery. Brak powiadomienia pracowników, w tym powódki nie może jednak sam w sobie świadczyć o bezprawności zachowania pracodawcy. Należy również zauważyć, że pozwany pracodawca zarządzeniem z dnia 15 lipca 2013 roku wprowadził Kodeks Etyki (...) Urzędu Gminy zgodnie z którym, dopuszczono możliwość instalowania kamer oraz uregulowano kwestie z tym związane ( k. 107-118).

Również pozostałe zachowania wskazywane przez powódkę jako mobbing w postaci m.in. nieprzyznania jej nagrody rocznej za 2012 rok, zmian w zakresie obowiązków, pozbawienia członkostwa w gminnej komisji ds. rozwiązywania problemów alkoholowych, zmian organizacyjnych w zakresie dotychczasowego stanowiska pracy, nie mogą w ocenie Sądu Okręgowego świadczyć o stosowaniu wobec niej mobbingu. Wskazane wyżej zachowania niewątpliwie były dozwolone prawem, nie można jednocześnie uznać ich za przejaw nękania czy też zastraszania pracownika. Należy podkreślić, że K. T. (1) jako wójt gminy jest odpowiedzialny za prawidłową organizację pracy. W ramach tej odpowiedzialności posiada szerokie uprawnienia kierownicze i nadzorcze. Mógł on zatem podjąć decyzję o nieprzyznaniu powódce nagrody za 2012 rok w sytuacji zatrzeżeń do jej pracy związanych ze złożonym zamówieniem na zakup sprzętu sportowego za co wymierzono jej karę upomnienia. Należy również zauważyć, że za 2013 rok, jak wynika z akt osobowych, nagroda taka została powódce przyznana. Jako przejawu mobbingu stosowanego wobec powódki nie można również potraktować pozbawienia jej członkostwa w gminnej komisji ds. przeciwdziałania alkoholizmowi oraz zaniechania zawarcia z nią umowy cywilnoprawnej na obsługę administracyjną tego podmiotu. Z samego bowiem faktu, że powódka od momentu pierwotnego ukonstytuowania się komisji była jej członkiem i wykonywała zadania związane z obsługą administracyjną tego podmiotu, nie wynika niedopuszczalność wprowadzenia zmian w tym zakresie. Z.ny te zresztą były konieczne w okolicznościach niniejszej sprawy, albowiem zauważyć należy, że powódka od 2 stycznia do 8 kwietnia 2013r. była nieobecna w pracy i korzystała ze zwolnienia lekarskiego. W żadnym zaś razie nie można przyjąć, że tego rodzaju działanie miało na celu nękanie lub zastraszanie powódki. Cechy takiej nie można przypisać również zmianom w zakresie obowiązków powódki, w szczególności co do nałożenia na nią obowiązku skanowania poczty. Jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, konieczność wykonywania takiej czynności była konsekwencją realizacji procesu informatyzacji pozwanego (...). Jeżeli zaś obowiązkiem powódki - jak wynika z jej zakresu czynności na stanowisku inspektora ds. działalności gospodarczej, technicznej i kancelaryjnej - było rejestrowanie i rozdział przychodzącej korespondencji to jest oczywistym, że wraz z unowocześnianiem procesu świadczenia pracy, zakres jej obowiązków ulegnie zmianie w ten sposób, że będzie ona zobowiązana do prowadzenia właściwych rejestrów w formie elektronicznej. Zlecenia skanowania poczty nie można traktować jako nadmiernego obciążenia powódki dodatkowymi obowiązkami, skoro jednocześnie wprowadzono takie zmiany w organizacji pracy w zakresie rozprowadzania korespondencji wśród pracowników (...) oraz dokonywania zakupów materiałów biurowych, których skutkiem było wymierne zmniejszenie ilości czasu koniecznego do wykonania dotychczasowych obowiązków. W nowej organizacji sposobu świadczenia pracy, wyeliminowana została konieczność opuszczania przez powódkę jej stanowiska pracy oraz zakładu pracy w celu rozniesienia korespondencji czy dokonania zakupów. Telefoniczne poinformowanie pracowników o konieczności odbioru poczty oraz telefoniczne złożenie zamówienia zajmuje zaś bez porównania mniej czasu nie osobiste roznoszenie korespondencji po budynku (...) oraz dokonywanie zakupów w sklepach i hurtowniach. Twierdzenia pozwódki że poprzez zmianę sposobu rozprowadzenia korespondencji została

odizolowana od zespołu pracowników jest bezpodstawnie, bowiem kontakt ten niewątpliwie został zachowany skoro pracownicy musieli przychodzić po korespondencję bezpośrednio do powódki.

Twierdzenia skarżącej, że zmiany organizacyjne w pozwanej jednostce były pozorne i miały na celu jedynie uniemożliwienie jej świadczenia pracy w sekretariacie również nie zasługują na uwzględnienie. Zauważyć bowiem należy, że zmiany organizacyjne dotyczyły ogółu pracowników a nie wyłącznie powódki. Co prawda przeprowadzone zmiany doprowadziły do zlikwidowania stanowiska powódki, jednakże otrzymała ona nowe stanowisko, przy czym z zeznań powódki nie wynika, aby jej sytuacja uległa w ten sposób pogorszeniu. Pomimo tego powódka nie przyjęła propozycji pracy na nowym stanowisku domagając się powrotu na dotychczasowe stanowisko, gdzie wykonywała obowiązki sekretarki wójta, a zatem miała z nim bezpośrednią styczność. Zdaniem Sądu Okręgowego przy ocenie zachowań pracodawcy noszących według twierdzeń powódki znamiona mobbingu nie można nie uwzględnić reakcji pracownika, wobec którego działania takie miały być stosowane. Jeżeli bowiem powódka twierdzi, że wójt K. T. (1) stosował wobec niej działania mobbingowe, a jednocześnie mając możliwość zmiany stanowiska pracy i uniknięcia w ten sposób bezpośredniego kontaktu z przełożonym (co było nieuniknione w sytuacji wykonywania obowiązków sekretarki), to taka sytuacja podaje w wątpliwość wiarygodność jej twierdzeń dotyczących tego jak bardzo czuła się zastraszana i poniżana. Należy uznać za słuszne stanowisko zgodnie z którym dla uznania określonego zachowania za mobbing konieczne jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (por. wyrok Sądu A. z dnia w sprawie II APa 29/12). W sprawie niniejszej powódka zaś nie tylko nadal pracuje, ale też domaga się powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko na którym pełniła obowiązki m. in. sekretarki wójta, czego dowodem jest pismo powódki (k. 485).

Bezpodstawne są również zawarte w uzasadnieniu apelacji twierdzenia, co do niewspółmierności podwyżki jaką otrzymała powódka w porównaniu z innymi pracownikami, w sytuacji w której, zdaniem powódki, jedynie wójt takiej podwyżki nie otrzymał, bowiem decyzję w jego przypadku mogła podjąć wyłącznie rada gminy. Skarżąca w żaden sposób nie podważyła ustaleń Sądu Rejonowego z których wynika, że nie wszyscy pracownicy pozwanego (...) otrzymali podwyżki wynagrodzenia, albowiem wynagrodzenie jednej osoby faktycznie nie uległo zmianie /S. K./ zaś innej pracownicy - E. M. - podwyższono wynagrodzenie o identyczną kwotę jak powódce, przy czym ta pracownica znajdowała się w podobnej sytuacji jak powódka, albowiem również korzystała z długotrwałego zwolnienia lekarskiego. Sąd Rejonowy podkreślił, że wynagrodzenie zasadnicze powódki w porównaniu z wynagrodzeniami zasadniczymi innych pracowników - już po dokonanej podwyżce - nadal plasuje się w kategorii wynagrodzeń wyższych skoro wyższe wynagrodzenie zasadnicze, przysługuje zaledwie 12 osobom z czego 5 zatrudnionym na stanowiskach samodzielnych. Sąd Rejonowy zwrócił także uwagę, że różnice w wysokości wynagrodzeń zasadniczych przysługujących trzem pracownikom, zatrudnionym na stanowiskach porównywalnych ze stanowiskiem pracy powódki nie odbiegają znacznie od wysokości jej wynagrodzenia zasadniczego, skoro zamykają się w kwotach od 50 do 150 zł. Nadto widełki wysokości wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku inspektora w regulaminie wynagradzania obowiązującym w pozwanym Urzędzie, zostały określone w zakresie od XII do XVI kategorii zaszerogowania zaś wynagrodzenie zasadnicze powódki, zarówno na dotychczasowym jak i na nowym stanowisku zostało określone w górnej granicy widełek tj. w XV kategorii zaszerogowania i to w sytuacji, gdy powódka nie spełnia wymogu posiadania wyższego wykształcenia koniecznego do zatrudnienia na stanowisku inspektora.

Zgodzić należy się zatem ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, że żadna ze wskazanych przez skarżącą okoliczności nie może zostać zakwalifikowana jako mobbing w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p..

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisów prawa procesowego art. art. 227 k.p.c. w zw. z art. 217§1 k.p.c. oraz 278§1 k.p.c. poprzez

odmowę przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego lekarza psychiatry, na okoliczność wykazania przez powódkę skutku mobbingu w postaci rozstroju

zdrowia wskazać należy, że jest on bezasadny. P. w przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło, że wobec powódki stosowany był mobbing. Zgodnie zaś z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może domagać się od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Skoro zatem nie został spełniony warunek wskazany w tym przepisie ( istnienie mobbingu) to tym samym nie zachodziła potrzeba dopuszczenia dowodu z opinii biegłego lekarza celem ustalenia rozstroju zdrowia i związku tego rozstroju z mobbingiem, skoro nie został on stwierdzony. Dowód taki byłby bowiem przydany dopiero w sytuacji uznania , że zostały wykazane zachowania opisane w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. co w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach procesu orzeczono stosownie do art. 98§1 i 3 k.p.c. w zw. § 12 ust.1 pkt1 w zw. z § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust.1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu ( Dz. U. z 2013r. Nr 490).