

Sygn. akt IV P 186/15

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Teresa Chojnacka, Maria Domina - Serafińska

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa B. D.

przeciwko Gminnemu Ośrodkowi (...) w K. reprezentowanemu przez Wójta Gminy K.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu;

III. koszty procesu w wysokości 1.139,18 zł (jeden tysiąc sto trzydzieści dziewięć złotych 18/100) przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 15 września 2015r. powódka B. D. wnosila o zasądzenia na jej rzecz od pozwanego Gminnego Ośrodka (...) w K. kwoty 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ §3 kp w związku z rozstrojem zdrowia spowodowanym stosowaniem wobec niej przez Wójta Gminy K. Z. S. mobbingu.

Pozwany Gminny Ośrodek (...) w K. reprezentowany przez Wójta Gminy K. powództwa nie uznawał i wnosil o ich oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Z. S. został wybrany na stanowisko Wójta Gminy K. w 2010r. (bezsporne).

Gminny Ośrodek (...) w K. jest samorządową (...), działająca w oparciu o przepisy ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2012r. poz. 406 ze zm). Jednostki samorządu terytorialnego organizują działalność kulturalną, tworząc samorządowe instytucje kultury, dla których prowadzenie takiej działalności jest podstawowym celem statutowym a prowadzenie działalności kulturalnej jest zadaniem własnym jednostek samorządu terytorialnego o charakterze obowiązkowym. GOK w K. posiada Statut i Regulamin Organizacyjny (bezsporne). Przedmiotem działalności GOK jest min. koordynacja pracy

kulturalno-oświatowej na terenie Gminy, wzbogacanie życia kulturalnego mieszkańców, prowadzenie działalności oświatowej, rozbudzanie zainteresowań wiedzą, upowszechnianie sztuki, zaspokajanie potrzeb czytelniczych poprzez udostępnianie materiałów bibliotecznych dyrektor (wypis z rejestru instytucji kultury k.4-54). Gminnym Ośrodkiem (...) w K. kieruje dyrektor, a wynagrodzenie dla dyrektora GOK przyznawane jest przez organ właściwy do reprezentowania jednostki samorządu terytorialnego – zgodnie z art. 6 ust1 ustawy z dnia 3 marca 2000r o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2013r. poz. 254 ze zm.), czyli przez Wójta Gminy K. (bezsporne).

Powódka B. D. zatrudniona była w Gminnym Ośrodku (...) w K. od 1 września 1990r. jako dyrektor (akta osobowe). Wynagrodzenie dla powódki ustalał Wójt Gminy K., mając na uwadze rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012r. w sprawie wynagrodzenia pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2012r. poz. 1105)- bezsporne. Ostatnio wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki została ustalona pismem Wójta z dnia 26 czerwca 2014r. od dnia 1 stycznia 2014r. w wysokości– wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2460,00 zł, dodatek funkcyjny w wysokości 1050 zł, dodatek za wysługę lat w wysokości 492 zł (akta osobowe).

Nadto wójt Gminy K. przyznawał powódce – w związku z okresowym zwiększeniem obowiązków, w niektórych miesiącach dodatek specjalny i po raz ostatni taki dodatek w wysokości 40 % wynagrodzenia zasadniczego został powódce przyznany w grudniu 2013r. (akta osobowe).

W czerwcu 2014r. Wójt Gminy K. przyznał powódce na podstawie art. 30 ust 1, 33 ust 5 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym oraz art. 10 ust 1 i 8 ustawy z dnia 3 marca 2000r., nagrodę roczną w wysokości 2400 zł (akta osobowe).

W dniu 27 sierpnia 2014r. powódka zgłosiła się do (...) (dokumentacja medyczna koperta k.214). Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich udzielanych jej przez lekarza psychiatrę od 27 sierpnia 2014r. do 12 września 2014r., następnie od 6 listopada 2014r. do 16 listopada 2014r., od 18 grudnia do 24 grudnia 2014r., a nieprzerwanie od 23 stycznia 2015r. (wykaz 88, ksero zaświadczeń lekarskich k.89-104).

Powódka od 12 sierpnia 2014r. jest także pacjentka Poradni Psychologicznej (koperta k.221, zeznania świadka A. S.-D. k.247v-248).

W dniu 17 grudnia 2014r. powódka zasnęła w miejscu pracy, powódka miała wysokie ciśnienie, w Ośrodku (...) podano jej leki na obniżenie ciśnienia (zeznania świadków: E. G. k.248, L. K. k248v). Powódka od kilku lat leczyła się z powodu nadciśnienia tętniczego (zeznania świadka L. K.).

W dniach 17 i 23 lutego 2015r. z upoważnienia Wójta Gminy K. Z. S. przeprowadzona została w GOK kontrola w zakresie regulacji wewnętrznych składających się na system kontroli zarządczej w GOK w K., dysponowania środkami publicznymi, prowadzenia inwentaryzacji aktywów i pasywów (k.57-80).

Zarządzeniem z dnia 26 marca 2015r., po zasięgnięciu opinii: Stowarzyszenia na rzecz (...) z.s. w B., Stowarzyszenia (...) z. s. w G., Stowarzyszenia (...) z. s. w L., Stowarzyszenia (...) z.s. w K., Stowarzyszenia (...) z.s. w W., Wójt Gminy K. odwołał powódkę ze stanowiska dyrektora Gminnego Ośrodka (...) w K. z dniem 30 marca 2015r. za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia (akta osobowe, k.229-243). Powódka odwołała się do tut. sądu od decyzji Wójta i w sprawie IVP 66/15 zawarta została pomiędzy stronami ugoda sądowa, w myśl której Wójt Gminy K. wypłacił powódce odszkodowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, a powódka cofnęła roszczenie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (k.56, akta osobowe).

Miesięczne wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 3.023,74 zł (akta osobowe).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Na wstępie podnieść należy, że powódka jako dyrektor samorządowej jednostki organizacyjnej Gminy K. była wprawdzie pracownikiem Gminnego Ośrodka (...) w K., lecz czynności z zakresu prawa pracy wobec niej dokonywał

- zgodnie z art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 4 pkt 2a ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm. oraz w związku z art. 11a ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.), organ gminy tj. Wójt Gminy K.. Zgodnie bowiem z art. 4 pkt 2a ustawy o pracownikach samorządowych, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za jednostki, o których mowa w art. 1, zwane dalej "pracodawcami samorządowymi", dokonuje wójt (burmistrz, prezydent miasta) - wobec, między innymi, kierowników gminnych jednostek organizacyjnych. Wchodzące w zakres czynności z zakresu prawa pracy zatrudnianie i zwalnianie kierowników tych jednostek należy do określonych ustawowo zadań własnych wójta (art. 30 ust. 2 pkt 5 w związku z art. 11a ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.), który wykonuje również w stosunku do kierowników gminnych jednostek organizacyjnych uprawnienia zwierzchnika służbowego (art. 33 ust. 5 tej ustawy).

Skoro więc wskazanych czynności z zakresu prawa pracy wobec kierownika gminnej jednostki organizacyjnej dokonuje organ gminy jakim jest wójt, to należy przyjąć, że posiada on również uprawnienie do działania w tym zakresie za tę jednostkę (w jej imieniu) w toczącym się przeciwko niej postępowaniu w sprawie z zakresu prawa pracy, w tym do udzielenia pełnomocnictwa procesowego oraz do występowania w charakterze strony. Działania te mieszczą się bowiem w czynnościach dokonywanych przez burmistrza w ramach uprawnień określonych w art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 4 ust. 2a ustawy o pracownikach samorządowych.

Zdaniem sadu, żądanie powódki, zasądzenia na jej rzecz zadośćuczynienia za doznaną przez nią krzywdę w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym stosowaniem wobec niej przez Wójta Gminy K. Z. S. mobbingu, jest – w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie a przedstawionego przez strony postępowania, nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 94³ §1 i 2 kp pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, który oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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. Sprawcą mobbingu może być pracodawca będący osobą fizyczną, osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przełożeni lub inni pracownicy. Cechą charakterystyczną mobbingu jest uporczywość lub długotrwałość działania sprawcy lub sprawców przy czym określenia "uporczywość" i "długotrwałość" mają charakter ocenny. Z art. 94³ § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. Zwrócić także należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r. w sprawie II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114, gdzie Sąd wskazał, że 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, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Przepis art. 94³ § 2 dotyczy uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą mieć miejsce, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście wystąpił mobbing. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości.

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia. Z definicji mobbingu określonej w art. 94³ § 2 k.p. wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia).

Przenosząc przedstawione wyżej stanowisko Sądu Najwyższego na realia przedmiotowej sprawy, stwierdzić należy, iż – zdaniem sądu, w toku przedmiotowej sprawy, powódka nie wykazała absolutnie, że Wójt Gminy K. Z. S., w okresie od stycznia 2014r. do rozwiązania z nią stosunku pracy, podejmował wobec niej bezprawne działania, które miały na celu poniżenie jej osoby i które doprowadziły do rozstroju jej zdrowia, przez co powódka musiała korzystać z pomocy min. lekarza psychiatry, leczyć się regularnie, udawać się na kolejne wizyty lekarskie, przyjmować leki obniżające ciśnienie i leki psychotropowe.

Powódka w treści uzasadnienia pozwu i w czasie składania przez siebie zeznań w charakterze strony na rozprawie (k.399v-400), jak i w czasie informacyjnego jej przesłuchania na rozprawie w dniu 24 listopada 2015r. (k.108-111), wskazywała na czym, jej zdaniem, polegało mobbingowanie jej osoby ze strony Wójta Gminy K. Z. S. i okoliczności te były przedmiotem dociekań w toku sprawy.

W szczególności, powódka podawała, że z początkiem 2014r. Wójt zastraszał ją, iż zwolni ją z pracy, gdy nie przyzna ona, jako dyrektor GOK, dodatku specjalnego konkretnemu pracownikowi GOK tj. A. Ż., a Wójt następnie wysłał do niej Sekretarz Gminy G. P. i Skarbnika J. D., aby zmusiły ją do przyznania tej osobie dodatku specjalnego. Powódka zaś, działając ramach swoich kompetencji jako pracodawca dla podwładnych pracowników, podjęła decyzję iżby tej osobie nie przyznawać dodatku specjalnego za grudzień 2013r. i styczeń 2014r., bo nie było uzasadnionego powodu, aby taki dodatek temu pracownikowi przyznać. Wójt Gminy Z. S. słuchany w trybie art. 299 kpc przyznał, iż rozmawiał on z powódką na temat przyczyn nieprzyznania przez nią dodatku specjalnego dla A. Ż., gdyż ta skarżyła się jemu, że takiego dodatku nie otrzymała, a w jego oczach i według mieszkańców gminy, była ta osoba postrzegana jako dobry pracownik, lecz Wójt zdecydowanie zaprzeczył, iżby straszył on powódkę, że ją zwolni, jak nie przyzna tego dodatku dla tej osoby. Dyrektor GOK jest pracodawcą dla osób tam zatrudnionych, a więc tylko i wyłącznie decyduje o przyznaniu dodatku specjalnego – na podstawie Regulaminu Wynagradzania Pracowników GOK, jak i §5 Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury z dnia 3 października 2012 r. (Dz.U. z 2-12r. poz. 1105 ze zm), a więc oczywiście decyzja powódki jako dyrektora GOK o nieprzyznaniu A. Ż. dodatku była jej suwerenną decyzją. Przesłuchana w charakterze świadka A. Ż. (k.170v-172) zeznała, że czuła się ona niedoceniona przez powódkę, wobec tego iż ta nie przyznała jej dodatku specjalnego, udała się więc w tej sprawie najpierw do G. P., a potem do Wójta i jemu przyznała, że rozważa odejście z pracy, z uwagi na niedoceniając jej osoby przez powódkę. Zdaniem sądu, Wójt Gminy K., choć oczywiście nie jest pracodawcą dla A. Ż., to jednak jako gospodarz Gminy, w sytuacji, gdy A. Ż. poinformowała go, że jej relacje z powódką są nieprawidłowe i rozważa nawet odejście z GOK, a w ocenie mieszkańców gminy, A. Ż. była cennym pracownikiem GOK, to miał uzasadnione prawo, aby po prostu zapytać powódkę, co stało się, iż powódka zdecydowała się nie przyznać tej osobie, która zresztą wcześniej takie świadczenie otrzymywała, tego dodatku. Wójt zaprzeczył, aby w jakikolwiek sposób naciskał na powódkę co do zmiany jej decyzji. Świadek G. P. (k.112v-113, 248v) zeznała, że rozmawiała ona z powódką na temat nieprzyznania dodatku specjalnego dla A. Ż. i powódka utrzymywała, że A. Ż. taki dodatek się nie należy. Świadek J. D. (k.168v-169) zeznała zaś, że ona nie pamięta, aby wraz z G. P. przychodziły do powódki w sprawie przyznania dodatku specjalnego dla A. Ż.. Zatem z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że faktycznie, zarówno Wójt, jak i G. P. rozmawiali z powódką na temat jej decyzji o nieprzyznaniu A. Ż. tego dodatku, lecz z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, iżby Wójt w jakikolwiek sposób wymuszał na niej zmianę jej suwerennej decyzji co do tego dodatku dla A. Ż.. Zeznania świadków G. P. i J. D. zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości, bo zgodnie opisują stan faktyczny. Nadto zeznania te są zgodne z zeznaniami wójta Gminy Z. S. słuchanego w trybie art. 299 kpc. Także i zeznania świadka A. Ż. korelują z

zewniami świadka G. P. i Wójta Gminy Z. S. w tym zakresie a więc zasługują na obdarzenie ich wiarą. Zeznania zaś powódki w tym zakresie pozostają gołosłowne, bo nie poparte żadnymi dowodami, a więc nie mogą zostać uznane za wiarygodne.

Kolejna sytuacja świadcząca, zdaniem powódki, o niewłaściwym zachowaniu Wójta wobec niej, miała miejsce też w styczniu 2014r., gdy Wójt – jak zeznała powódka, miał do niej pretensje, że na imprezie związanej z Wielką Orkiestrą Świątecznej Pomocy, za której organizację powódka była odpowiedzialna, osoba prowadząca przywitała byłego Wójta A. K.. Wójt Z. S., słuchany w trybie art. 299 kpc przyznał, że faktycznie rozmawiał on z powódką na ten temat, ale - jak twierdzi, zwrócił on tylko uwagę, że A. K. został przywitany przed np. radnymi, a to - jego zdaniem, nie było zgodne z protokołem co do kolejności witania gości i stanowiło niezręczność. Jednakże fakt, że Wójt zwrócił powódkę uwagę na to, że jego zdaniem, taka kolejność witania gości nie był właściwa, stanowił normalną sytuację, bo przecież Wójt ma prawo, oczywiście czyniąc to w kulturalny sposób, zwrócić uwagę na coś, co jemu - jako pełniącemu z wyboru funkcję wójta, nie podoba się w przebiegu zdarzeń kulturalnych mających miejsce na terenie gminy. Świadek M. G. (k. 248), która na tej imprezie była konferansjerem, zeznała, że rozmawiała ona z Wójtem na temat tych jego uwag wypowiedzianych wobec powódki i on jej odpowiedział, że nie ma pretensji co do przebiegu imprezy. Zatem fakt, że Z. S. zwrócił powódkę, jako osobie odpowiedzialnej za zorganizowanie tej imprezy uwagę, iż jego zdaniem, wystąpiła niezręczność przy witaniu gości na imprezie gminnej, nie może być uznane za element nękania powódki. Wójt jako gospodarz gminy ma prawo dbać o to, aby pewne zasady, jego zdaniem istotne, były na przyszłość przez powódkę zauważane i brane przez nią pod uwagę. Zeznania świadka M. G. sąd obdarzył wiarą w całości, bo nie są one kwestionowane przez żadną ze stron. Także i zeznania Wójta w tym zakresie tj. że zwrócił on tylko powódkę uwagę na tę- jego zdaniem, niezręczność, a nie że miał do niej pretensji, zasługują na obdarzenie ich wiarą. Zeznania świadka A. K. (k.112v) nie wniosły – co do tej sytuacji, nic istotnego do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Także twierdzenia powódki, iż Wójt podjął decyzję, aby począwszy od 2014r. umniejszać rolę GOK, a konkretnie powódki jako dyrektora, przy organizacji dożynek gminnych, co stanowi przejaw mobbingu wobec niej, nie są uzasadnione. Poza sporem jest, że dożynki gminne organizowane są co roku wspólnie przez GOK i Urząd Gminy w K.. Jak zeznała świadek L. C. (k.112), każdy pracownik GOK miał podczas organizacji dożynek w roku 2014 jakieś zadania do wykonania, powódka jako dyrektor GOK wydawała polecenia podwładnym pracownikom. Faktem jest, że w roku 2014r. decyzją Wójta Gminy K., konferansjerem tej imprezy była A. Ż., ale powódka także brała udział w przygotowaniach tej imprezy, z tym, że nie była odpowiedzialna za całość imprezy. Jak już wyżej podniesiono, Wójt Gminy jako gospodarz na tym terenie, odpowiada przed społeczeństwem za przebieg imprez kulturalnych na terenie Gminy którą zarządza i jeżeli, według Wójta, należało dokonać pewnych zmian, w stosunku do organizacji poprzednich dożynek gminnych co do przydzielania zadań osobom odpowiedzialnym, to miał do tego prawo. Powódka w swoich zeznaniach podawała, że czuła się wtedy odsunięta od ważnych zadań, bo zajmowała wtedy się tylko prowadzeniem korowodu z kościoła na boisko, a w poprzednim roku była odpowiedzialna za całość tej imprezy. Jednakże organizacja dożynek gminnych to praca zespołowa i skoro Wójt uznał, że nie tylko powódka sama ma za organizację tej ważnej dla gminy rolniczej imprezy odpowiadać, to było to jego prawo jako współorganizatora dożynek, a przede wszystkim gospodarza gminy. Powódka sama przyznała, że podczas tej imprezy miała też własne stoisko ze swoimi pracami i także organizacją tego stoiska się zajmowała. Powódka podawała w swoich zeznaniach, że czuła się dotknięta, że jej zadaniem było wtedy tylko prowadzenie korowodu z kościoła, że nie знаła planu, harmonogramu imprezy. Świadek B. P. (k248v-249) zeznała, że powódka została odsunięta od organizacji dożynek 2014, nie prowadziła tej imprezy, stała w gumowcach obok sceny smutna, zapłakana, a do tej pory „grała pierwsze skrzypce”. Tymczasem świadek L. C. zeznała, że każdy pracownik GOK, zarządzany przez powódkę jako dyrektora, wykonywał jakieś prace przy organizacji dożynek. Świadek A. Ż. (k.170v-172) zeznała, że wprawdzie ona prowadziła tę imprezę, podobnie zresztą jak wiele innych, ale harmonogram tej imprezy opracowała powódka, a A. Ż. sporządziła sobie konspekt do konferansjerki, czyli opracowała informację o występujących zespołach, a nie zmieniała harmonogramu. Zeznania świadka A. Ż., zdaniem sądu, zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości, bo nie są sprzeczne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, a sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tym świadkiem uznał, że są one szczere. Zatem z zeznań świadków A. Ż. i L. C., a nadto zeznań Wójta Z. S. wynika, że to nie jest tak, iż Wójt odsunął powódkę od organizacji dożynek 2014, tylko Wójt postanowił, że organizacja tych dożynek będzie pracą zespołową, w której

powódka także oczywiście ma brać udział. Każda sekwencja tej imprezy kulturalnej jest, zdaniem sądu, ważnym elementem składającym się na całość i prowadzenie korowodu z kościoła na boisko, a także sporządzenie roboczego harmonogramu tej imprezy, nadzór nad dekoracjami, także jest ważnym elementem składającym się na całość. Podnieść należy, że zeznania świadka B. P. są, zdaniem sądu szczere, bo mogło tak być, że powódka stała obok sceny smutna lecz, zdaniem sądu, obiektywnie na tę sytuację patrząc, powódka nie miała podstaw aby czuć się dotkniętą tym iż - jak to B. P. powiedziała – „nie gra już pierwszych skrzypiec”. Zatem niezrozumiałym jest dlaczego powódka uważa, że Wójt nie powinien decydować, aby za organizację dożynek gminnych odpowiedzialne były różne osoby i dlaczego uważa ona, że powinna zawsze ona odpowiadać za organizację wszystkich imprez kulturalnych odbywających się na terenie Gminy. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powódka w ogóle miała problem z pracą zespołową i swoją pozycją w zespole, a konkretnie z sukcesami i porażkami mającymi miejsce w danej sytuacji, bo jak wynika ze zgodnych zeznań świadków: A. Ż., B. B. (k.249 -249v) i D. W. (k. 249v), gdy pracownicy GOK donieśli jakis sukces, to przypisywany on był GOK i powódce jako dyrektorowi, a gdy coś nie wyszło, to powódka wyrażała pretensje do danej osoby. Zeznania tych osób – pracowników i byłych pracowników w tym zakresie są zgodne ze sobą, a więc w tym zakresie zasługują na obdarzenie ich wiarą.

Twierdzenia powódki, że Wójt pomniejszył środki finansowe na działalność kulturalną GOK w roku 2015r, co stanowi element mobbowania powódki, nie są też uzasadnione. Świadek J. D. zeznała, iż w budżecie Gminy K. jest dział klasyfikacji budżetowej i z tego działu przekazywane są dotacje dla GOK i z tego też działu pokrywane są wydatki ponoszone przez Gminę na działalność kulturalną, w szczególności na organizację dożynek. Tak też było i w roku 2015, gdzie przyjęta została Uchwała nr IV/13/2015 Rady Gminy K. z dnia 16 stycznia 2015r. w sprawie uchwały budżetowej na rok 2015, a załącznikiem nr5 do tej Uchwały był wykaz dotacji z budżetu, w tym i w zakresie dotacji podmiotowych dla GOK, która wyniosła 345 tys. zł, a także 20 tys. zł jako wydatki Gminy na zabezpieczenie dożynek (k105-106v). Jak zeznała J.D., w poprzednich latach było tak samo, także Gmina bezpośrednio pokrywała część wydatków związanych z działalnością kulturalną, ale z innego paragrafu. Świadek ta zeznała, że dotacja dla GOK była większa niż w 2014r., bo dotacja wzrasta w każdym roku, ale była mniejsza niż wnioskowana przez powódkę. Świadek ta, a także Wójt Z. S. zeznali zgodnie, że jednostki organizacyjne zwykle wnioskuje o większe środki finansowe, ale Gmina musi przyznawać te środki w miarę możliwości finansowych i obniżenie kwoty dotacji na rok 2015 w stosunku do wniosków dyrektorów jednostek samorządowych ustalonych w planach finansowych dotyczyło nie tylko GOK. Zatem twierdzenia powódki w tym zakresie są zupełnie niezrozumiałe, bo to nie Wójt, tylko Rada Gminy zatwierdza budżet gminy na dany rok, a w tym budżecie przyznawane są dotacje na działalność GOK adekwatnie do możliwości finansowych Gminy.

Także twierdzenia powódki, że Wójt Z. S. odsunął ją od organizowania wielu imprez, w tym Święta Kobiet czy Konkursu Kolęd w 2015r., nie są prawdziwe. Powódka bowiem, jak sama przyznała, nie mogła uczestniczyć w Przeglądzie Kolęd, bo tego dnia odbywała się impreza z okazji WŚOP, a przygotowaniem Konkursu Kolęd zajął się ksiądz, który też przygotował harmonogram. Powódka więc w tym samym czasie uczestniczyła w innej gminnej imprezie i niezrozumiałym jest, co niewłaściwego widzi powódka w tym, że konkursem kolęd zajął się ksiądz, zresztą odpowiedzialny za tę imprezę -zgodnie z kalendarzem imprez kulturalnych. Fakt zaś, że powódka nie brała udziału w obchodach z okazji Dnia Kobiet związany był z jej nieobecnością tego dnia – co sama przyznała i jeżeli nawet było tak, że ta impreza została przeprowadzona według innego harmonogramu niż tego, który przygotowała powódka, to nie oznacza ta sytuacja, że Wójt mobbował powódkę poprzez umniejszanie jej roli.

Także sytuacja która zaistniała w dniu 16 grudnia 2014r, gdy Wójt zwrócił powódce uwagę, że podczas uroczystości gminnych w dniu 11 listopada 2014r., w kościele, pracownicy GOK rozstawili niewłaściwe mikrofony, nie oznacza, że Wójt w ten sposób upokorzył powódkę. Faktem jest, że wtedy tj. w dniu 11 listopada powódka była nieobecna w pracy i podwładni jej pracownicy rzeczywiście przygotowali niewłaściwe mikrofony, lecz znowu, zdaniem sądu, Wójt jako gospodarz gminy odpowiedzialny za wszystkie imprezy na terenie Gminy K., miał prawo powiedzieć powódce jako dyrektorowi GOK, że pracownicy GOK postąpili niewłaściwie, po to choćby, aby na przyszłość unikać takich sytuacji. Zwrócenie zaś uwagi na występujące nieprawidłowości, w kulturalny sposób, nie stanowi absolutnie elementu nękania powódki.

Fakt, że powódka w dniu 17 grudnia 2014r. zasłabła w miejscu pracy w związku z wysokim ciśnieniem jest bezsporny; jednakże absolutnie z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, iżby przyczyną tego zasłabnięcia była sytuacja w pracy. Jak zeznały świadkowie: L. C. i W. A. (k.169), powódka tego dnia oceniała prace na konkurs bożonarodzeniowy i nic stresującego tego dnia w pracy się nie wydarzyło, choć jak zeznała W. A., powódka mówiła wtedy, że to zasłabnięcie związane jest ze stresem w pracy. Zeznania świadków: W. A. i L. C. zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo nie są sprzeczne z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym.

Także nie można powiedzieć, że fakt, iż w styczniu 2014r. Wójt polecił powódce, aby ta, ogłosiła nabór na wakuujące stanowiska bibliotekarza i instruktora w GOK, choć to powódka jako dyrektor GOK miała wyłączne kompetencje do zawierania umów o pracę, nie stanowi przejawu niewłaściwego stosunku Wójta Z. S. do powódki. Faktycznie, Wójt Z. S. przyznał słuchany w charakterze strony, że zarówno ustnie, jak i na piśmie z dnia 20 stycznia 2014r., poprosił powódkę o wstrzymanie procedury zatrudniania na tych dwóch wakujących stanowiskach pracy w GOK oraz poprosił o ogłoszenie w sposób transparentny informacji o naborze, bo tylko taki sposób zatrudnienia zagwarantuje równy dostęp do miejsc pracy oraz wyłonienie najlepszych kandydatów (k.126). Oczywiście prawo zatrudniania pracowników w GOK należy do dyrektora GOK, lecz Wójt, jako osoba wybrana przez lokalne społeczeństwo ma, zdaniem sądu, prawo aby sugerować i prosić dyrektora jednostki samorządowej, aby w imię transparentności, przeprowadzić jednak konkurs na wakuujące stanowiska pracy w GOK. Jak wynika z treści pisma Wójta z dnia 20 stycznia 2014r. była to tylko jego prośba skierowana do powódki, a nie polecenie czy nakaz, mający na celu aby umniejszyć rolę powódki. Zresztą, jak zeznała powódka, ostatecznie na wakuujące miejsce pracy w GOK została wybrana osoba , którą powódka uważała za najlepszą. Zatem fakt, że Wójt tylko poprosił powódkę, aby ta ogłosiła jednak wcześniej konkurs na wakuujące w GOK stanowiska pracy, nie może stanowić w żaden sposób elementu nękania powódki, umniejszania jej roli, bo motywy postępowania Wójta w tym zakresie, w ocenie sądu, są przekonujące, jako racjonalne.

Także okoliczności w jakich na terenie Urzędu Gminy w K. odbywała się wystawa prac powódki , zdaniem sądu, nie mogą stanowić przejawów mobbowania powódki. Przede wszystkim ta wystawa prac powódki i jej wychowanków odbywała się - co przyznała powódka, z inicjatywy Wójta Z. S. i jak wynika z zeznań świadka G. P., ta wystawa została odebrana przez Wójta pozytywnie, skoro- decyzją Wójta, stanowi ona do dziś element wystroju korytarza. Z. S. zeznał, że nie przypomina sobie, aby polecił powódce zmianę zaproponowanego przez nią motta wystawy. Twierdzenia więc powódki, że Wójt nie docenił jej prac, nawet jej nie podziękował, są w tej sytuacji niedorzeczne, bo wydaje się, że dla artysty fakt, że jego prace przez długi okres czasu znajdują się na wystawie dostępnej dla szerokiego grona odbiorców jest bezcenną sprawą. Natomiast twierdzenia powódki, że wójt nie pozwolił jej zamieścić motta, pozostają gołosłowne.

Kolejne twierdzenia powódki, iż Wójt w 2014r. odsunął ją od współpracy ze stowarzyszeniami , które sama zakładała, nie znajdują potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym, a Wójt temu zaprzeczył. Zauważyć należy, iż treść pism formułowanych przez Stowarzyszenia w marcu 2015r., w odpowiedzi na prośbę Wójta o wyrażenie opinii, co do zamiaru odwołania powódki ze stanowiska, świadczy o tym, że współpraca pomiędzy powódką a niektórymi stowarzyszeniami nie istniała, ale nie było to na skutek działań Wójta . I tak, jak wynika z treści opinii wyrażonej przez Stowarzyszenie na rzecz (...), powódka była istotnie współzałożycielem aktywnym tego Stowarzyszenia, ale na początku 2011r współpraca pomiędzy tym Stowarzyszeniem a powódką zmieniła się, w wyniku czego Stowarzyszenie musiało opuścić pomieszczenie w budynku GOK, powódka odeszła z zespołu, a w 2014r. zaczęła nawiązywać współpracę. Natomiast Stowarzyszenie (...) w swojej opinii podniosło, że od roku kontakt z powódką jako dyrektorem GOK jest utrudniony z powodu jej częstych nieobecności w pracy. Zatem niezrozumiałym są twierdzenia powódki, gołosłowne znowu, iż to Wójt swoimi działaniami odsunął ją od współpracy ze stowarzyszeniami działającymi na terenie Gminy. Twierdzenia więc powódki, iż to Wójt Z. S. odsunął ją od współpracy ze stowarzyszeniami działającymi na terenie gminy pozostają znowu gołosłowne, nie poparte żadnymi dowodami.

Twierdzenia powódki, że podczas przygotowywania planu pracy GOK na rok 2015r. Wójt wezwał pracownicę GOK W. O. (obecnie W.) na ustalanie tego planu, a do tej pory powódka zawsze przy tym była obecna, są zupełnie nieprawdziwe. Jak zeznała bowiem świadek W. W. (k.112v, 169v-170), ustalaniem planu pracy GOK na rok 2015

zajmowała się powódka i to powódka poleciła jej, aby ta, w styczniu 2015r. zaniósła ten plan do wójta celem jego zatwierdzenia, co wójt uczynił, nie zmieniając niczego a jedynie prosząc o wpisanie osób odpowiedzialnych za daną imprezę (kalendarz k.84-87). Zeznania świadka W. W. sąd obdarzył wiarą w całości, bo świadek ta dwukrotnie zeznawała przed tut. sądem, przedstawiając taki sam stan faktyczny, a więc zdaniem sądu, jej zeznania są szczerze. Zatem twierdzenia powódki, iż została ona odsunięta przez Wójta od prac nad tym planem są absolutnie nieprawdziwe.

Także i twierdzenia powódki, że w ostatnim okresie czasu była pomijana przy pisaniu wniosków o dofinansowanie pozostają gołosłowne. Jak bowiem wynika z zeznań świadka R. K. (k.113-113v), który jest pracownikiem Urzędu Gminy, zajmował się on od kilku lat sporządzeniem wniosków o dofinansowanie, których beneficjentem był również i GOK, także i ostatnio, ale w trakcie ich pisania konsultował te wnioski z powódką i nic nie odbyło się bez wiedzy powódki. Zeznania tego świadka są, zdaniem sądu, wiarygodne, bo nie są kwestionowane przez żadną ze stron.

Jeżeli chodzi o twierdzenia powódki, iż kolejnym przejawem mobbowania jej przez Wójta był fakt nieprzyznania jej dodatku specjalnego w roku 2014, choć do tej pory takie świadczenie otrzymywała, są - w świetle okoliczności sprawy i stanu prawnego, nieprawdziwe. Faktem jest, że powódka nie otrzymała dodatku specjalnego w roku 2014, choć wcześniej taki dodatek, decyzją Wójta Z. S. otrzymywała, lecz – jak zeznał Wójt Gminy K., związane to było z dokonaniem w 2014r. przez niego prawidłowej interpretacji obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa. Zgodnie bowiem z art. 5 ustawy z dnia 3 marca 2000r o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2013r. poz. 254 ze zm.), kierownikom samorządowych jednostek organizacyjnych przysługuje, wyłącznie wynagrodzenie miesięczne i mogą być przyznane świadczenia dodatkowe i nagroda roczna, przy czym zgodnie z art. 11 ustawy, świadczeniami dodatkowymi są świadczenia z tytułu zatrudnienia, w tym: bytowe, socjalne, komunikacyjne, oraz ubezpieczenia majątkowe i osobowe - inne bądź wyższe niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach. Zdaniem sądu, przepisy wskazane wyżej, faktycznie nie przewidują wypłaty dyrektorom świadczenia w postaci dodatku specjalnego. Zatem w sytuacji, gdy Wójt Gminy powziął w 2014r., iż jego wcześniejsze decyzje o przyznawaniu powódce tego dodatku specjalnego były decyzjami niezgodnymi z przepisami, to oczywistym jest, że był zobligowany, aby postępować na przyszłość zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Zatem nieprzyznanie powódce dodatku specjalnego za rok 2014 nie było elementem mobbowania powódki, tylko było postępowaniem zgodnym z przepisami prawa.

Faktem jest, że powódka otrzymała decyzję o odwołaniu jej ze stanowiska dyrektora GOK w czasie, gdy przebywała ona na zwolnieniu lekarskim nieprzerwanie od 23 stycznia 2015r. Powódka odwołała się od tej decyzji pracodawcy i zawarta została pomiędzy stronami ugoda sądowa, zgodnie z którą, pracodawca wypłacił powódce odszkodowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, a powódka cofnęła roszczenie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Zatem skoro pracodawca zdecydował się wypłacić powódce odszkodowanie w związku z jego decyzją o rozwiązaniu z powódka stosunku pracy, to poczuwał się- zdaniem sądu, iż podjęta przez niego wobec powódki decyzja mogła być uznana za wadliwą. Fakt zaś iż pracodawca rozwiązuje w sposób wadliwy stosunek pracy z pracownikiem nie oznacza, że ta decyzja podjęta została w sposób świadomy niezgodnie z prawem i w celu upokorzenia powódki. Powódka zaś akceptując warunki tej ugody, wydawać by się mogło, że uznała, iż ta kwota odszkodowania stanowi jakąś formę rekompensaty wobec niej za podjętą wobec niej przez Wójta niezgodnie z prawem decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Faktem jest, że Zarządzenie Nr (...) Wójta Gminy K. zostało powódce doręczone przez pracownika Urzędu Gminy w miejscu jej zamieszkania, podczas jej choroby, lecz skoro Wójt uznawał wtedy, że stosunek pracy powódki wykreowany został na podstawie powołania, to w czasie choroby powódki, taka decyzja mogła być dokonana. Zatem, zdaniem sądu, sprawa doręczenia powódce decyzji o rozwiązaniu z nią stosunku pracy, została - poprzez zawarcie ugody sądowej, zakończona w sposób satysfakcjonujący powódkę i wręczenie powódce decyzji o rozwiązaniu z nią stosunku pracy w miejscu jej zamieszkania, w czasie jej choroby, nie może stanowić przejawu mobbowania powódki.

Także, jak wynika z materiału dowodowego przedstawionego przez strony w sprawie, przebieg rozmowy z Wójtem, którą powódka odbyła w dniu 21 stycznia 2015r. nie powinien u niej wywołać negatywnych odczuć. Powódka twierdziła, że w czasie tej rozmowy Wójt mówił do niej podniesionym głosem; Wójt zaś zeznał, że to powódka, od

momentu wejścia do jego gabinetu, powiedział do niego że „niszczy jej zdrowie, że jest bardzo złym człowiekiem”. Świadek Z. W. (k.170-170v) zeznała, że została ona poproszona przez Wójta do jego gabinetu, zaraz po wejściu tam powódki, powódka płakała i mówiła że wójt „niszczy jej zdrowie”, lecz nie wyjaśniała dlaczego tak uważa. Zeznania świadka Z. W. zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo nie są kwestionowane przez żadną ze stron. Zatem twierdzenia powódki co do przebiegu tej rozmowy nie znajdują żadnego oparcia w materiale dowodowym i pozostają gołosłowne.

Reasumując więc, wskazywane przez powódkę zachowania Wójta Z. S. odnoszące się do niej i stanowiące – jej zdaniem, mobbingowanie jej, w większości miały miejsce - ale aby uznać te zachowania za istotnie mające taki negatywny charakter, to niezbędne było wykazanie przez powódkę w toku procesu, że obiektywnie, takie zachowania pracodawcy były nakierowane w konkretnym celu tj. w celu jej poniżenia lub ośmieszenia, izolowania jej lub wyeliminowania z grona pracowników. Jak wyżej podniesiono, w ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dał jednak absolutnie żadnych podstaw do uznania, iż Z. S. wobec powódki stosował w okresie od stycznia 2014r. mobbing.

Przesłuchany w sprawie w charakterze strony Z. S. zdecydowanie zaprzeczył, iżby kiedykolwiek stosował jakieś działania wobec powódki mogące powodować u niej poczucie upokorzenia, poniżenia czy nękania; wręcz przeciwnie, zeznając stwierdził wyraźnie, że nie zwracał się do niej nigdy w niewłaściwy, niegrzeczny, niekulturalny, uwłaczający jej godności sposób. Także nikt z przesłuchanych w sprawie świadków nie podał, iż był on świadkiem sytuacji, gdy Wójt Z. S. w niewłaściwy sposób zwracał się do powódki, czy aby w niewłaściwy sposób wyrażał się o powódce. Wójt zeznał nadto, że po objęciu przez niego w 2010r. funkcji Wójta gminy K., przez dłuższy okres czasu jego współpraca z powódką jako dyrektorem GOK przebiegała bez zarzutu, a potem nagle powódka nie chciała wysłuchiwać jego argumentów i jego opinii co do istotnych- jego zdaniem, elementów dotyczących działania jednostki mu podrzędnej, czyli GOK i jak zeznał Z. S., każda próba rozmowy z powódką na jakikolwiek temat, była przez powódkę traktowana jako atak na jej osobę. Tymczasem oczywiste jest, że Wójt, pełniący swoją funkcję z wyboru lokalnego społeczeństwa musi mieć na uwadze dobro mieszkańców Gminy, musi słuchać głosów tych ludzi. Wójt także jako przełożony dla kierowników samorządowych jednostek organizacyjnych ma też oczywiste prawo, aby mieć wpływ, w ramach prawa i w rozsądnym zakresie, na działalność tych jednostek, a na pewno ma prawo rozmawiać z kierownikami tych jednostek, jeżeli w ocenie Wójta, powstał w danej jednostce jakiś problem. Zatem Wójt Gminy ma prawo, aby współdecydować i wyrażać własne zdanie, co do przebiegu imprez lokalnych, w tym także i mieć wpływ na przebieg tak ważnej dla gminy wiejskiej uroczystości jak dożynki. Wójt Gminy także ma prawo, aby decydować o przeprowadzaniu kontroli działalności jednostek samorządowych jemu podległych, jeżeli widzi taką potrzebę. Z. S. właśnie, wobec tego, że docierały do niego sygnały od pracowników GOK, iż współpraca pomiędzy niektórymi pracownikami a powódką, jako dyrektorem jest niewłaściwa, to zlecił on kontrolę min. w tej jednostce samorządowej na początku 2015r. i nie jest to przejaw mobbingu stosowanego wobec powódki, tylko jest to normalna reakcja Wójta, podjęta w ramach jego uprawnień. Jak zeznał Wójt Z. S., wyniki tej kontroli, obok długotrwałej nieobecności powódki w pracy, w bezpośredni sposób wpłynęły na podjęcie przez niego jego decyzji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, bo osoba kontrolująca wskazała nieprawidłowości w wystąpieniu pokontrolnym, w szczególności co do stosunków międzyludzkich na terenie GOK.

Sąd wydaje orzeczenie po przeanalizowaniu całokształtu materiału dowodowego przedstawionego przez strony i jeszcze raz należy podnieść, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego absolutnie nie wynika, iżby w okresie od stycznia 2014r. Wójt Gminy K. Z. S. podejmował wobec powódki jakiejkolwiek działania polegające na uporczywym i długotrwałym jej nękanii lub zastraszaniu, mogące wywołać u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, mogące ją poniżyć i upokorzyć. Przypomnieć jeszcze należy, że w świetle orzecznictwa, 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, a przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Właśnie, obiektywnie analizując całokształt zachowań Wójta wobec powódki w okresie od stycznia 2014r. do dnia rozwiązania z nią stosunku pracy, w szczególności zachowania konkretnie wskazywane przez powódkę jako, jej zdaniem, noszące znamiona mobbingu, to stwierdzić należy, że zdecydowanie niemożliwym jest, iżby osoba o

przeciętnej wrażliwości mogła poczuć się zachowaniami prezentowanymi przez Wójta, typu zwracanie uwagi na jakieś nieprawidłowości w działalności GOK, czy podejmowaniem przez Wójta decyzjami o podzieleniu odpowiedzialności za organizowanie imprez lokalnych kulturalnych pomiędzy różnych pracowników jednostek samorządowych, mogła poczuć się dotknięta, upokorzona, poniżona i aby te sytuacje mogły spowodować u takiej osoby problemy zdrowotne. Pamiętać należy, że powódka jako dyrektor jednostki samorządowej była, jak każdy dyrektor, narażona na rozmaite sytuacje stresowe w miejscu pracy, w tym także w kontaktach z przełożonym, a w szczególności mogły wystąpić problemy związane z przyznaniem mniejszych środków finansowych na działalność jednostki niż dyrektor oczekuje, czy też inna wizja działalności jednostki i już choćby z racji pełnienia obowiązków dyrektora powinna być na pewne sytuacje odporna. Powódka zaś bardzo emocjonalnie – jak wynika z treści jej zeznań składanych przed sądem w charakterze strony, od stycznia 2014r. odbierała wszelkie rozmowy z Wójtem Z. S., bardzo źle reagowała na jego uwagi, opinie, jego decyzje i takie reakcje powódki należy uznać za nieadekwatne do sytuacji – jak wyżej podniesiono. O wysokiej emocjonalności powódki w podejściu do rozmów z przełożonym świadczą też odrębne notatki sporządzane przez powódkę – na własny użytek, przedstawiające – według niej, opis kolejnych spotkań z Wójtem, w trakcie których, jej zdaniem, Wójt formułował wobec niej niesłuszne zarzuty (k.123-130). Tymczasem analizując treść tych zapisków sporządzonych przez powódkę, to stwierdzić należy, że w czasie tych rozmów Wójt wyrażał po prostu swoje uwagi i zdanie, co do, jego zdaniem, spraw istotnych, ale nawet z tych notatek nie wynika, iżby czynił to w sposób niewłaściwy, są to normalne rozmowy; natomiast stwierdzenia powódki oceniające w tych notatkach te rozmowy, świadczą o tym, że powódka każdą tę rozmowę, w tym uwagi i pomysły Wójta interpretowała jako atak na jej osobę i jej pozycję jako dyrektora GOK. Takie negatywne postrzeganie przez powódkę zdania i uwag prezentowanych przez jej przełożonego i jednocześnie gospodarza Gminy jest zupełnie, obiektywnie na to patrząc, niezrozumiałe i nieuzasadnione. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, zdaniem sądu, można wyciągnąć wniosek, że powódka miała kłopoty z przyjmowaniem nie tylko krytyki, ale także i odmiennego zdania, czy też tego, że ktoś inny jest postrzegany przez Wójta pozytywnie. Jak bowiem zeznała świadek A. Ż., czuła się ona niedoceniona przez powódkę, która wprost wyrażała niezadowolenie, że A. Ż. jest pozytywnie postrzegana przez Wójta.

Jak zeznała świadek B. P., co wprawdzie odnosiło się do organizacji dożynek 2014., że powódka dotąd „grała pierwsze skrzypce”, lecz zdaniem sądu, jest to stwierdzenie pokazujące postawę powódki, która była dyrektorem GOK od 1990r., wypracowała sobie pewne metody działania i nie radziła sobie w momencie, gdy Wójt zaczął wyrażać zdanie odmienne od jej oczekiwań np. co do przyczyn nieprzyznania dodatku specjalnego dla A. Ż., czy co do przebiegu obchodów Dnia Kobiet czy dożynek. Powódka więc, miała subiektywne odczucie, że Wójt wyrażając odmienne zdanie, mając inny pomysł niż ona, jeżeli chodzi o organizacje imprez kulturalnych na terenie Gminy, podważa jej decyzje, próbuje ją zastąpić innymi pracownikami GOK, umniejszając tym samym jej rolę, reagowała więc bardzo emocjonalnie na wszelkie rozmowy z Wójtem i nie próbowała nawet zrozumieć intencji Wójta, nie dążyła do porozumienia się z nim. Stwierdzić należy więc, że powódka w okresie od stycznia 2014r. niemalże każdą rozmowę z Wójtem interpretowała jako działanie przeciwko niej, utwierdzając się sama w tym, że tak w istocie jest i przedstawiając siebie jako ofiarę. Przepis art. 94⁽³⁾ § 2 kp dotyczy zaś uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą mieć miejsce, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście wystąpił mobbing. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości.

U powódki niewątpliwie powstała od sierpnia 2014r. konieczność podjęcia intensywnego leczenia psychiatrycznego, które to leczenie trwa do dziś. Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu psychiatrii M. K. (opinia na piśmie k.278-283v.), jak też i biegłej z zakresu psychologii klinicznej E. D. (opinia na piśmie k.344-352). Z opinii biegłego lekarza z zakresu psychiatrii lek.med. M. K., wynika że obecnie u powódki nadal występują zaburzenia adaptacyjne, czyli – jak wskazał biegły, zaburzenia nerwicowe, stan subiektywnego distresu i zaburzeń emocjonalnych zwykle przeszkadzający w społecznym funkcjonowaniu i działaniu, pojawiający się w okresie adaptacji do istotnych zmian życiowych lub następstw stresującego wydarzenia życiowego. Czynnikiem stresującym może dotyczyć danej osoby lub całej grupy albo społeczności. Indywidualne predyspozycje lub wrażliwość odgrywają tu większą rolę w kształtowaniu

ryzyka wystąpienia i charakteru objawów niż w przypadku innych zaburzeń ale przyjmuje się, że zaburzenia te nie wystąpiłyby bez działania czynnika stresującego. Biegły w opinii podniósł, że rozstrój zdrowia psychicznego u powódki nastąpił, a objawy zaburzeń nadal okresowo występują i są miernie. Zdaniem biegłego- wobec tego, że powódka od początku leczenia psychiatrycznego podawała sytuację w pracy i zachowanie ówczesnego pracodawcy to właśnie ta sytuacja, zdaniem biegłego, stanowić mogła istotną przyczynę rozwoju zaburzeń u powódki. Wnioski zawarte w tej opinii biegłego, która to opinia, zdaniem sądu jest rzetelna, sąd podzielił w całości, a w szczególności wnioski biegłego psychiatry co do aktualnego stanu zdrowia psychicznego powódki.

Biegła z zakresu psychologii klinicznej E. D. przeprowadzając badania powódki podniosła, iż na skutek postawy obronnej powódki wobec badania oraz działania silnych mechanizmów obronnych osobowości, wyniki badania za pomocą kwestionariuszy uległy zafałszowaniu, a uzyskane profile osobowości nie nadają się do dokonania oceny osobowości powódki i stwierdzenia czy charakterystyczne są dla niej cechy i dyspozycje takie jak nadwrażliwość, skłonność do depresji, skłonności do przesady, nadmiernego analizowania lub nadmiernego przeżywania sytuacji życiowych, trudności w adaptacji do nowych sytuacji i w świetle wyników badań nie można określić jak bardzo powódka podatna jest na stres, wyniki badań wskazują, iż dysponuje ona zdolnością radzenia sobie w sytuacjach trudnych, stresujących, poprzez stosowanie głównie strategii zadaniowych, ukierunkowanych na rozwiązanie problemu. Opinia biegłej z zakresu psychologii nie okazała się więc przydatna co do określenia predyspozycji osobniczych powódki, lecz w sytuacji, gdy w sprawie przeprowadzony był dowód z opinii biegłego sądowego lekarza psychiatry, którą to opinię sąd podzielił, to wystarczające są, zdaniem sądu, wnioski zawarte w opinii biegłego z zakresu psychiatrii wskazane wyżej.

Zauważyć należy, że powódka – jak wynika z treści opinii biegłego z zakresu psychiatrii, przedstawiła biegłemu taki obraz stanu faktycznego, jak w toku procesu, a biegły mając taki opis stanu faktycznego, uznał, że zachowanie pracodawcy, o ile zdaniem sądu nosiłoby znamiona mobbingu, to mogło być przyczyną aktualnego stanu zdrowia psychicznego powódki. Powódka także, podejmując leczenie psychiatryczne w sierpniu 2014r. podawała lekarzowi A. W. (zeznania świadka k.111-111v), iż to nieporozumienia w pracy z przełożonym są przyczyną jej kłopotów zdrowotnych, takich jak płacz, bezsenność, zdołowanie. Takie same okoliczności powódka podawała też A. S. - D. w momencie rozpoczynania terapii psychologicznej (k247v-248). Także i mąż powódki R. D. (k.111v-112) zeznał, że od czasu imprezy odbywającej się w związku z WOŚP, Wójt zaczął mieć uwagi do powódki i od tego zaczęły się problemy powódki w pracy, że musiała ona wszystkie decyzje konsultować z Wójtem, a to z kolei spowodowało, że zachowanie powódki się zmieniło, potrzebowała ona pomocy lekarza psychiatry. Zeznania tych świadków sąd obdarzył wiarą, lecz zeznania te opierają się wyłącznie na stanie faktycznym przedstawianym tym osobom subiektywnie przez powódkę.

Tymczasem, jak już wyżej podniesiono, z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a konkretnie z zeznań świadków: W. A., J. D., W. W., Z. W., A. Ż., L. C., R. K., G. P. oraz z dokumentów złożonych do akt sprawy nie wynika, obiektywnie analizując poszczególne sytuacje, żeby Wójt Z. S. podejmował wobec powódki długotrwałe i uporczywe działania, polegające na jej nękaniu lub zastraszaniu, które miałyby wywołać u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jej poniżenie. Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala więc, w ocenie sądu, uznać zeznania Wójta Gminy Z. S. słuchanego w trybie art. 299 kpc za wiarygodne w całości, bo z akt sprawy absolutnie nie wynika, iżby Z. S. kiedykolwiek w sposób niewłaściwy odniósł się do powódki, zeznania jego są spójne, logiczne, zgodne z zeznaniami świadków i dokumentami złożonymi do akt sprawy, a ponadto sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z Z. S. w trakcie przesłuchiwania jego w trybie art. 299 kpc, uznał że jego zeznania są szczerze i prawdziwe. Natomiast zeznania powódki co do istnienia okoliczności, zachowań prezentowanych przez Z. S., wskazywanych przez nią za zachowania ją mobbujące, w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego przeanalizowanego wyżej, za takie zachowania nie mogą być uznane; twierdzenia powódki w tym zakresie stanowią tylko jej subiektywne odczucia, nie poparte żadnymi dowodami lub też jej odczucia – co do zachowań Wójta nie są adekwatne do zaistniałych konkretnych sytuacji, szczegółowo rozważanych wyżej i poszczególne, konkretne sytuacje nie powinny u powódki wywołać odczucia poniżenia jej osoby, umniejszenia jej roli – z obiektywnego punktu widzenia.

Podnieść jeszcze należy, że ocena zeznań wyżej wskazanych świadków została dokonana w trakcie rozważań; natomiast należy wskazać, że zeznania świadków: K. M. (k.112-112v) i M. S. (k.170) nie wniosły nic do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd zaś zeznania świadków: E. G. i L. K. zostały obdarzone walorem wiarygodności z uwagi na to, że nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Tak więc, skoro w okresie od stycznia 2014r. nie stwierdzono- w toku postępowania przed sądem, iż zaistniała sytuacja o której mowa w art. 94³ § 2 k.p, to też i żądanie powódki oparte o § 3 tegoż przepisu, stanowiącego, iż pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, jest nieuzasadnione.

Wobec tego sąd oddalił żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanej kwoty 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę w związku z mobbingiem, który jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy. Tymczasem, jak już wyżej podniesiono, w ocenie sądu, Wójt Gminy K. Z. S. swoim działaniem, w trakcie zatrudniania powódki, nie popełnił czynu niedozwolonego wobec powódki, bo nie stosował wobec niej mobbingu. Faktem jest, że powódka w 2014r. doznała rozstroju zdrowia, bo - jak już wyżej podniesiono, bez wątpienia jej stan zdrowia wymagał w sierpniu 2014r. pomocy lekarza psychiatry, niewątpliwie powódka podjęła to leczenie i je kontynuowała – jak wynika z dowodów przedstawionych przez nią. Jednakże to nie oznacza, że stan zdrowia powódki - rozstrój zdrowia, spowodowany został obiektywnie występującą sytuacją w związku z działaniami Wójta Gminy K. wobec niej.

Zatem sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powódka bowiem decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia i obciążanie jej kosztami procesu stanowiłoby dla niej znaczną dolegliwość.

Przejęcie na rzecz Skarbu Państwa kosztów związanych z poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa wydatkami związanymi z przesłuchaniem świadków, opiniami biegłych sądowych, uzasadnia przepis art. 97 w zw. z art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 90/2010 oz. 594 ze zm.).