

# UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 stycznia 2018 r. skierowanym przeciwko I. S. w S. powódka B. S. wniosła o uznanie za nieskuteczne przeniesienia na stanowisko starszego specjalisty i przywrócenie do pracy na poprzednim stanowisku oraz na poprzednich warunkach wynagrodzenia, zmianę oceny okresowej z 1 grudnia 2017 r. oraz zasądzenie od pozwanej I. A. S. w S. na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że rozpoczęła pracę u pozwanej w dniu 1 stycznia 2016 r. na zasadzie przeniesienia służbowego z (...) Urzędu Wojewódzkiego w S., gdzie pracowała na stanowisku starszego inspektora wojewódzkiego, zaliczanego do stanowisk samodzielnych. Po przeniesieniu zaproponowano jej stanowisko inspektora, a po jej interwencji – stanowisko starszego komisarza skarbowego, które nie było jednak stanowiskiem samodzielnym. Zdaniem powódki nie powierzono jej pracy w obszarze, którym zajmowała się w (...) Urzędzie Wojewódzkim, co stanowiło naruszenie art. 74 ust. 2 i 4 ustawy o administracji podatkowej. Powódkę skierowano do (...) Referatu Postępowań Podatkowych PP-4, gdzie pracowała 9 miesięcy. Z dniem 3 października 2016 r. została przeniesiona do Piątego D. (...) Bezpośredniej (...) (aktualnie SKA-1). W ocenie powódki zatrudniono ją jedynie na czas nieobecności pracownika przebywającego na urlopie macierzyńskim. Błędnie wskazano też, że nowe stanowisko powódki jest zaliczane do kategorii stanowisk samodzielnych, zgodnie z rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej. W dniu 13 listopada 2017 r. powódka została przeniesiona ze skutkiem na dzień 14 listopada 2017 r. do D. Sekretariatu (...) na stanowisko starszego specjalisty, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia przez okres 3 miesięcy, a następnie z wynagrodzeniem od 1 marca 2018 r. wg mnożnika 1,610 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej. Powódka zakwestionowała wskazane uzasadnienie przeniesienia. Podniosła, że była pytana przez współpracowników o ewentualne przejście na emeryturę, że 27 października 2017 r. został ogłoszony nabór na jej stanowisko oraz że po otrzymaniu negatywnej oceny okresowej poinformowano ją o niemożności zmiany decyzji o przeniesieniu.

Powódka podniosła zarzut naruszenia art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Wskazała, że przy przeniesieniu pozwana nie uwzględniła jej przygotowania zawodowego. Powódka posiada wyższe wykształcenie magisterskie ekonomiczne, od 2005 r. jest urzędnikiem mianowanym, z III stopniem urzędnika służby cywilnej i ponad 37-letnim stażem pracy. Pozwana przeniosła ją na stanowisko na które wystarczająco zdecydowanie niższe kwalifikacje – na stanowisku analogicznym do stanowiska powódki (operator urządzeń elektronicznych) wymagane jest średnie wykształcenie. Nie został zatem spełniony wymóg przeniesienia powódki na stanowisko odpowiadające jej kompetencjom i pozwalającym na pełne wykorzystanie jej potencjału. Nie zapewniono powódce stanowiska równorzędnego, zgodnego z jej kwalifikacjami i przygotowaniem zawodowym. Ponadto powierzone jej stanowisko nie jest stanowiskiem samodzielnym. Doszło zatem do zmiany warunków pracy na niekorzyść powódki. Co istotne, wskazane oficjalne powody przeniesienia nie są prawdziwe – nie wskazano konkretnych potrzeb urzędu, który przemawiałyby za przeniesieniem powódki. Brak wskazania tych potrzeb pozbawia powódkę możliwości skutecznej obrony swych praw. Powódka podniosła, że za przeniesieniem muszą przemawiać uzasadnione potrzeby urzędu, nie mogą zaś stanowić o tym przyczyny dotyczące pracownika. Potrzeby kadrowe w D. Sekretariatu mogły być uzupełnione już we wrześniu 2017 r., tj. w momencie przejścia dwóch osób na emeryturę. W ocenie powódki przeniesienie jej na stanowisko starszego specjalisty w D. Sekretariatu miało na celu wywarcie na niej presji, aby skorzystała ze swoich uprawnień i przeszła na emeryturę.

Powódka zakwestionowała też mnożnik wynagrodzenia wskazując, że osoby zatrudnione w D. Sekretariatu na niższych stanowiskach, posiadają mnożnik wynagrodzenia wyższy od niej.

Odnośnie negatywnej oceny okresowej powódka wskazała, że w okresie pracy w D. (...) (obecnie SKA-1), tj. od 3.10.2016 r. do 13.11.2017 r. nie otrzymywała od bezpośredniego przełożonego ani ustnych, ani pisemnych zastrzeżeń co do jej pracy. Nie były sporządzane na tę okoliczność notatki służbowe. Wszelkie zlecone prace wykonywała rzetelnie i starannie. Nieprawdziwe są twierdzenia o niedołączeniu ok. 160 zwrotek. Zarzuty podnoszone w decyzji o

nieuwzględnieniu sprzeciwu są w większości niczym nieoparte. Powódka podniosła zarzut naruszenia formalnego sposobu przeprowadzania oceny okresowej urzędnika służby cywilnej, tj. naruszenie przepisów rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej – tj. § 10 cyt. rozporządzenia. Wskazała, że przed sporządzeniem pisemnej oceny nie przeprowadzono z nią rozmowy, o której mowa w powołanym przepisie.

Zarządzeniem z dnia 14 marca 2018 r. powódka została zobowiązana do wskazania wartości przedmiotu sporu. Pismem złożonym w polskiej placówce pocztowej w dniu 6 kwietnia 2018 r. powódka określiła wartość przedmiotu sporu na kwotę 5320 zł.

W piśmie złożonym do tut. Sądu 21 stycznia 2019 r. powódka dokonała zmiany powództwa. Wniosła o:

- zasądzenie od pozwanej kwoty 2000 zł (błędnie wskazując, że w pozwie zgłosiła już żądanie kwoty 5320 zł) w związku z pozbawieniem jej nagrody za IV kwartał 2017 r.,
- zasądzenie od pozwanej kwoty 35000 zł jako zadośćuczynienie w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem w miejscu pracy,
- zasądzenie od pozwanej kwoty 5000 zł jako odszkodowanie za dyskryminację ze względu na wiek i naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (na podstawie art. 94<sup>3</sup>, 11<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 23 i 24 k.c. i art. 11<sup>3</sup>, 13, 18<sup>3d</sup> oraz art. 300 k.p.

W razie nieuwzględnienia ww. roszczenia powódka zażądała zapłaty zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych – czci, dobrego imienia, godności i zdrowia.

Powódka wniosła też o zasądzenie odsetek ustawowych od kwoty 5320 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz odsetek od kwoty 42000 zł od dnia zmiany i rozszerzenia powództwa do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wskazała, że już od momentu przeniesienia z (...) Urzędu Wojewódzkiego doświadczała dyskryminacji ze strony pozwanej. Nie została zatrudniona na stanowisku równorzędnym, tj. samodzielnym. Następnie wystawiono jej negatywną ocenę okresową. W dalszej kolejności została zdegradowana – przeniesiono ją do D. Sekretariatu na stanowisko starszego specjalisty, z jednoczesnym obniżeniem wynagrodzenia z mnożnika 1,847 kwoty bazowej do mnożnika 1,610, tj. najniższego istniejącego w pozwanej izbie. Pozwana podejmowała wszelkie kroki w celu zmuszenia jej do przejścia na emeryturę. Wcześniej powódka wzorowo wykonywała pracę, dostawała nagrody, nigdy nie dostała oceny negatywnej.

Po przeniesieniu do D. Sekretariatu powódka była obiektem żartów i kpin współpracowników, którzy wskazywali, że osoba z wyższym wykształceniem, doświadczeniem i kwalifikacjami powódki wykonuje prace poniżej kwalifikacji i przygotowania zawodowego. Jak twierdziła powódka, jako miejsce pracy wyznaczono jej pokój, który spełnia funkcję archiwum, ma powierzchnię 8m<sup>2</sup> i nie ma wymaganej wentylacji i w którym przebywała sama.

Powyzsza sytuacja miała wywołać u powódki problemy zdrowotne – zaburzenia snu, bóle głowy, brzucha, problemy z ciśnieniem krwi. W okresie od 3 do 11 stycznia i od 31 stycznia do 20 lipca 2018 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu depresji. Przyjmuje leki nasenne i antydepresyjne. Po powrocie do pracy po zwolnieniu lekarskim nadal jest poddawana presji – jest sprawdzana, kontrolowana. Inni pracownicy jej unikają. Długotrwałe i uporczywe nękanie oraz zastraszanie groźbą utraty pracy, fałszywe ocenianie jej zaangażowania, oraz zatrudnienie na stanowisku poniżej kwalifikacji doprowadziło do utraty zdrowia przez powódkę. Naruszona została też jej godność. Powódka odczuwa lęk przed przebywaniem w miejscu pracy. Poniosła też straty moralne związane z naruszeniem reputacji. Stworzona wokół niej atmosfera i działania pozwanej wyczerpują znamiona mobbingu. Pozwana dopuściła się dyskryminacji gdyż zatrudnienie na niższym stanowisku nie wynikało z porozumienia, powódka otrzymała niższe wynagrodzenie, nie miała dostępu do szkoleń. Dyskryminacja nastąpiła również ze względu na wiek powódki.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana opisała przebieg okresu zatrudnienia powódki u pozwanej i odniosła się do poszczególnych zarzutów zawartych w pismach procesowych strony powodowej. Opis przebiegu zatrudnienia wyszczególniał pracę powódki w poszczególnych działach. Pozwana zaprzeczyła twierdzeniom powódki by stosowano wobec niej mobbing czy przejawy dyskryminacji. Nikt nie traktował powódki gorzej ze względu na wiek. Zmiany stanowisk powódki wynikały z potrzeb urzędu, na które wpływała pośrednio jakość pracy, stosunek do obowiązków i wydajność powódki. Pozwana opisała szereg przypadków zachowania powódki, które skutkowały uwagami przełożonych i współpracowników. Przejście do D. Sekretariatu ( (...)) wynikało przede wszystkim z potrzeb urzędu w związku z przejściem na emeryturę trzech pracowników tej komórki. W D. Sekretariatu powódce powierzono stanowisko starszego specjalisty. Wymieniona świadczy pracę w kancelarii. Wykonuje odpowiedzialne czynności, analogiczne do innych pracowników działu. Powódka okresowo wymienia się zadaniami z innymi pracownikami kancelarii. Pomieszczenie, jakie zajmuje, jest zgodne ze standardami BHP. Przed zatrudnieniem powódki również inni pracownicy świadczyli pracę w tym pokoju. Pracę świadczą tam też dwie inne pracownice kancelarii. Powódka dobrowolnie świadczy tam pracę – sama wyrażała zainteresowanie pracą w tym pokoju. Pozwana zaprzeczyła dyskryminacji powódki. Wskazała, że powódka wybiórczo wskazuje fakty, które interpretuje stosownie do swojego interesu. Powódka akcentuje negatywną ocenę, jednak pomija fakt nagradzania jej przez pracodawcę czy ostatnią pozytywną ocenę okresową, której przeprowadzenie zostało dla dobra powódki przesunięte w czasie. Pozwana zaakcentowała problemy ze współpracą z powódką i skargi innych pracowników na jej zachowanie. W ocenie pozwanej to zachowanie powódki wpływa na jej ewentualne problemy w pracy, w tym problemy związane z komunikacją i współpracą z innymi pracownikami. Pozwana podkreśliła, że żadna z osób zatrudnionych w kancelarii nie ma wynagrodzenia (mnożnika) wyższego niż powódka. Jeśli chodzi o różne wynagrodzenia na przestrzeni całego D. Sekretariatu to są tam zatrudnione osoby, które wykonują inną pracę i mają inne obowiązki. Ich wynagrodzenie może się zatem różnić od wynagrodzenia powódki, ale wynika to jedynie z odmiennego zakresu obowiązków – wykonywania zadań o znacznie większym stopniu zróżnicowania, skomplikowania i odpowiedzialności niż powódka. Zróżnicowanie ich wynagrodzenia w stosunku do wynagrodzenia powódki nie może zatem świadczyć o dyskryminacji opisanej w art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. Również inne aspekty zachowania pozwanej względem powódki – jak choćby zgody na częste wyjścia prywatne w trakcie pracy – wykluczają przyjęcie jakiegokolwiek dyskryminacji, czy mobbingu. Pozwana wymieniła zachowania powódki, które były nielojalne w stosunku do pracodawcy (np. zajmowanie się prywatnymi sprawami w trakcie pracy, sporządzanie pism, ogłoszeń, dokumentów niezwiązanych z pracą na prywatnym komputerze, wskazywanie nieprawdziwych przyczyn nieobecności w pracy, częste wyjścia w celach prywatnych), które nie spotkały się z negatywną reakcją, co przeczy tezie o złym traktowaniu powódki. Odnośnie zarzutu mobbingu, nie było żadnych działań pracodawcy mających na celu nękanie, zastraszanie, poniżenie, ośmieszenie, izolowanie czy wyeliminowanie z zespołu pracowników powódki. Pozwana odniosła się przy tym do poszczególnych argumentów powódki w tym przedmiocie.

Zarządzeniem z dnia 1 kwietnia 2019 r. zobowiązano powódkę do wskazania w terminie 7 dni czy w związku z przeniesieniem na stanowisko starszego specjalisty domaga się przywrócenia do pracy na poprzednim stanowisku i poprzednich warunkach czy też zasądzenia kwoty 5.320 zł tak jak to wskazano w piśmie z dnia 3 października 2018 r. oraz jakiego rodzaju odsetek się domaga (za opóźnienie czy też innego rodzaju), wskazania jakiej kwoty domaga się tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych.

W odpowiedzi na powyższe zarządzenie powódka wskazała, że pozwana dokonała zmiany umowy o pracę w okresie ochrony przedemerytalnej (który w jej przypadku obejmował okres 2.04.2014 r. – 2.10.2018 r.) wobec czego domaga się uznania zmiany za bezprawną, przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku (tj. starszego eksperta skarbowego) wraz z wyrównaniem wynagrodzenia za ten okres wraz z uwzględnieniem podwyższenia uposażenia pracowników (...), które miało miejsce w IV kwartale 2017 r. oraz kolejne obowiązujące od 1 stycznia 2019

r. Ponadto powódka doprecyzowała, że domaga się odsetek ustawowych za opóźnienie oraz kwoty 40.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych – zdrowia, czci, dobrego imienia i godności (k. 311).

Zarządzeniem z 12 czerwca 2019 r. zobowiązano powódkę do wskazania:

- wartości przedmiotu sporu w zakresie żądania przywrócenia do pracy na poprzednim stanowisku i poprzednich warunkach,
- wartości przedmiotu sporu w zakresie zmiany oceny okresowej z dnia 1 grudnia 2017 r. ,
- jakiej kwoty i za jaki okres domaga się tytułem wynagrodzenia (z rozbiciem na poszczególne miesiące) na chwilę obecną, wskazując iż w toku postępowania żądanie to może zostać rozszerzone o kolejne miesiące,
- wartości sporu obejmującej wszystkie zgłoszone żądania w sprawie (tj. przywrócenia, zmiany oceny okresowej, wynagrodzenia, nagrody w kwocie 2000 zł, zadośćuczynienia za mobbing w kwocie 35.000 zł , odszkodowania za dyskryminację w kwocie 5000 zł).

W odpowiedzi na powyższe zobowiązanie w piśmie z 12 lipca 2019 r. powódka wskazała, że wartość przedmiotu sporu obejmująca wszystkie zgłoszone żądania obejmuje kwotę 42 305,36 zł. Na powyższą kwotę składają się:

- kwota 19305,36 zł tytułem wynagrodzenia (powódka wskazała wyliczenie za poszczególne miesiące wraz z odsetkami);
- kwota 20000 zł tytułem zadośćuczynienia;
- kwota 3000 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację (k. 318 – 319).

W toku rozprawy w dniu 31 października 2019 r. powódka złożyła pismo procesowe, w którym cofnęła powództwo w zakresie żądania zadośćuczynienia z tytułu mobbingu. Jednocześnie podtrzymała powództwo o zmianę oceny okresowej, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, wyrównanie wynagrodzenia oraz zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych w wysokości 3000 zł. Jednocześnie na rozprawie cofnęła powództwo w zakresie żądania zasądzenia kwoty 20000 zł (ze zrzeczeniem się roszczenia) tytułem zadośćuczynienia z powodu mobbingu oraz o zasądzenie kwoty 3000 zł (ze zrzeczeniem się roszczenia) tytułem odszkodowania za dyskryminację. Wskazała, że domaga się kwoty 3000 zł z tytułu zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych z uwagi na fakt, że po przeniesieniu powódki do pracy od listopada 2017 r. do pokoju bez wentylacji i pracy w tym pokoju do marca 2019 r. Powódka podtrzymała też żądanie zasądzenia wynagrodzenia w łącznej kwocie 19 305,36 zł z ustawowymi odsetkami jak w piśmie z 12 lipca 2019 r. Po pouczeniu przez przewodniczącego co do skutków cofnięcia pozwu ze zrzeczeniem się roszczenia ostatecznie uchyliła się od skutków prawnych oświadczenia woli w przedmiocie cofnięcia roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu i wskazała, że podtrzymuje roszczenie w tym przedmiocie (tj. roszczenie zasądzenia kwoty 20 000 zł).

W piśmie z dnia 11 grudnia 2019 r. pozwana odniosła się do sprecyzowanego powództwa, z odniesieniem do poszczególnych żądań. Podtrzymała wniosek o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu (k. 353 – 358).

W toku rozprawy w dniu 21 lutego 2020 r. powódka wskazała, że domaga się przywrócenia na stanowisko starszego eksperta skarbowego. Jej zdaniem przeniesienie było bezprawne z uwagi na przebywanie powódki w okresie ochrony przedemerytalnej, co wynika z przepisów kodeksu pracy. Powódka rozwinęła i uzupełniła swoje stanowisko w zakresie poszczególnych roszczeń.

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe. Nadto powódka podniosła dodatkowe argumenty związane z warunkami pracy, zwłaszcza związanych ze złym stanem pokoiów w których pracowała. Pozwana odniosła się do tych argumentów wskazując, że stan pokoiów, w których pracowała powódka był

odpowiedni, oraz, że jej wnioski i prośby skutkowały podjęciem odpowiednich działań (sprawdzeniem stanu pokoi, przeniesieniem powódki do pracy w innych pomieszczeniach).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

B. S. była zatrudniona w (...) Urzędzie Wojewódzkim na stanowisku starszego inspektora wojewódzkiego w Wydziale Finansów i Budżetu. Zajmowała się rozliczaniem grzywien nałożonych w formie mandatu karnego. Zgodnie z art. 74 ust. 1 ustawy z dnia 10 lipca 2015 r. o administracji podatkowej pracownicy komórek organizacyjnych urzędów wojewódzkich, właściwych do obsługi spraw związanych z należnościami wynikającymi z grzywien nakładanych w drodze mandatu karnego, wskazani przez dyrektora generalnego urzędu wojewódzkiego zgodnie z ust. 5 ustawy stają się pracownikami właściwych miejscowo izb administracji skarbowej odpowiednio z dniem 1 stycznia 2016 r., 1 stycznia 2017 r., 1 stycznia 2018 r. oraz 1 stycznia 2019 r. W związku z powyższym B. S. z dniem 1 stycznia 2016 r. stała się na podstawie art. 74 ust. 1 ustawy z dnia 10 lipca 2015 r. o administracji podatkowej pracownikiem Izby Skarbowej w S.. Następnie została na podstawie art. 62 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, z dniem 1 stycznia 2016 r., przeniesiona jako urzędnik służby cywilnej do pracy w P. S. w S., w komórce organizacyjnej – Samodzielnym Referacie Postępowań Podatkowych PP-4, na stanowisku starszego komisarza skarbowego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

B. S. nie kwestionowała przeniesienia.

### **Niesporne, nadto:**

- zawiadomienie k. B/117 akt osobowych powódki,
- decyzja k. B/127 akt osobowych powódki,
- przesłuchanie B. S. k. 500-503,
- porozumienie k. 290-291.

Po przeniesieniu do pracy w P. S. w S. B. S. nie miała możliwości zajmowania się nakładaniem mandatów, ponieważ we wskazanym urzędzie kwestiami karnoskarbowymi zajmuje się komórka karnoskarbowa, gdzie zatrudnione są zazwyczaj osoby z wykształceniem prawniczym i odpowiednim przygotowaniem. Po przeniesieniu B. S. początkowo zajmowała się wydawaniem decyzji z zakresu działań specjalnych produkcji rolnej oraz w przedmiocie opodatkowania osób duchownych. Powódka popełniała błędy w pracy, w tym m.in. dotyczące wskazania podstawy prawnej decyzji. Nie eliminowała błędów i nie poprawiała jakości swej pracy w Samodzielnym Referacie Postępowań Podatkowych PP-4. Przydzielano jej zadania o mniejszym stopniu trudności. B. S. nie robiła notatek, nie chciała się uczyć nowych rzeczy. Zadawała innym pracownikom te same pytania. Źle przyjmowała uwagi. Swoje błędy tłumaczyła pomyłkami innych pracowników i błędami systemu. Traktowała swoją przełożoną z góry. Współpraca z nią była trudna.

### **Dowód:**

- zeznania S. J. k. 387 – 388
- zeznania L. K. k. 388 - 390

W dniu 24 października 2016 r. sporządzono ocenę okresową B. S. na za okres pracy od 18.01.2016 r. do 2.10.2016 r. w Samodzielnym Referacie Postępowań Podatkowych PP-4, na stanowisku starszego komisarza skarbowego. Ocenę sporządziła L. K. – kierownik (...) Referatu Postępowań Podatkowych PP-4 w P. S. w S.. Ocenę przeprowadzono na podstawie przepisów rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej. B. S. otrzymała pozytywną ocenę okresową. Dwa z pięciu kryteriów obowiązkowych zostały ocenione poniżej oczekiwań (wykorzystanie wiedzy i doskonalenie zawodowe oraz rzetelność). Jedno z trzech kryteriów dodatkowych

(podejmowanie decyzji i odpowiedzialność) zostało ocenione poniżej oczekiwań. Pozostałe kryteria zostały ocenione na poziomie oczekiwań. W uzasadnieniu przyznanej oceny wskazano uwagi do pracy powódki.

**Dowód:**

- ocena okresowa k. (...) akt osobowych powódki
- zeznania L. K. k. 388 - 390

Pismem z dnia 29 września 2016 r., na podstawie art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, z dniem 3 października 2016 r., powierzono B. S. wykonywanie obowiązków służbowych na stanowisku starszego komisarza skarbowego w (...) D. (...) Bezpośredniej (...) w P. S. w S.. Wskazano, że powierzone stanowisko jest zaliczane do grupy stanowisk samodzielnych w służbie cywilnej. W uzasadnieniu wskazano, że zmiana podyktowana jest bieżącymi potrzebami P. S. w S. wynikającymi z konieczności optymalnego rozdysponowania posiadanych zasobów, w związku z bardzo trudną sytuacją kadrową i ponadnormatywnym obciążeniem pracą. Pozostałe warunki stosunku pracy pozostały bez zmian.

Powodem przeniesienia B. S. były potrzeby kadrowe urzędu – potrzeba zasilenia pracowników obsługi bezpośredniej.

B. S. nie kwestionowała przeniesienia.

**Dowód:**

- wniosek k. B-144 akt osobowych powódki
- pismo k. 13 oraz k. B/142 akt osobowych powódki
- zeznania S. J. k. 387 - 388

Po przeniesieniu powódki do D. (...) Bezpośredniej (...) bezpośrednią przełożoną B. S. została E. T.. Jednostka, do której została przeniesiona powódka zajmowała się kontrolą zeznań rocznych osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej, deklaracjami podatku od czynności cywilnoprawnych i płatnikami. B. S. zajmowała się czynnościami sprawdzającymi zeznań rocznych, czynnościami sprawdzającymi deklaracji podatków od czynności cywilnoprawnych, a także wnioskami o stwierdzenie nadpłaty. B. S. dość często powtarzalnie zadania analizowała w sposób niekompletny. Miała problem z terminowym wykonywaniem zadań. Zadając pytania współpracownikom oczekiwała gotowych rozwiązań. Powieliała te same pytania, nie uczyła się i nie wyciągała wniosków. Nie zauważono zwiększania się jej wiedzy z zakresu podatków. Powódka miała nakazowy sposób bycia. Okazywała dystans wobec współpracowników. Przejawiała poczucie wyższości. Miała problemy ze współpracą z innymi pracownikami – A. Ł., I. G. i B. D.. B. S. odnosiła się do współpracowników w sposób nakazowy. Okazywała swą wyższość. Mówiła podniesionym głosem. Przy wykonywaniu zadań często korzystała z pomocy innych pracowników, pytała o te same kwestie, nie robiła notatek. Czasami, gdy popełniała błąd próbowała tłumaczyć się mówiąc, że to wina sugestii innych pracowników. Popelniane przez powódkę błędy czy nieterminowe realizowanie zadań skutkowały koniecznością dodatkowej pracy innych pracowników działu. Zadania były przydzielane pracownikom wg kolejności alfabetycznej, z równym obciążeniem. Inni pracownicy nie popełniali takich błędów jak B. S.. Inni pracownicy komórki nie odnosili się do B. S. nieprzychylnie. Nie komentowali faktu jej przeniesienia.

W czasie pracy B. S. prowadziła często długie prywatne rozmowy przez telefon. Często wychodziła z pracy w celach prywatnych.

Podczas pracy powódki w D. (...) Bezpośredniej (...) E. T. zgłaszała B. S. uwagi i zastrzeżenia co do jej pracy. Kierownik działu przeprowadziła też rozmowę oceniającą z B. S. przed wystawieniem oceny okresowej. W trakcie rozmowy przedstawiła podwładnej konkretne przykłady niewłaściwego wypełniania obowiązków.

**Dowód:**

- zeznania E. T. k. 390 – 391
- zeznania E. B. k. 422 – 423
- zeznania B. D. k. 425 – 426
- zeznania I. G. k. 424 – 425
- karta pracy pozaplanowej k. 258 – 260

Pismem z dnia 5 maja 2017 r., na podstawie art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej A. S. w zw. z art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, złożono B. S. nową propozycję warunków zatrudnienia w I. S. w S., stanowiącą zarazem decyzję w sprawie przeniesienia w rozumieniu ustawy o służbie cywilnej, na stanowisko służbowe starszego eksperta skarbowego (zaliczanego do grupy stanowisk samodzielnych) w komórce organizacyjnej – Pierwszym D. Czynności Analitycznych i Sprawdzających w P. S. w S.. Na wynagrodzenie składały się: wynagrodzenie miesięczne zasadnicze określono wg mnożnika 1,660 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej, dodatek za wieloletnią pracę, oraz dodatek służby cywilnej z tytułu posiadania III stopnia służbowego.

Z dniem 1 września 2017 r. przyznano B. S. wynagrodzenie miesięczne zasadnicze wg mnożnika 1,847 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej (pozostałe składniki bez zmian).

**Dowód:**

- pismo k. B/155 akt osobowych powódki
- przyjęcie warunków zatrudnienia k. B/156 akt osobowych powódki
- pismo k. B/157 akt osobowych powódki

Decyzją z dnia 13 listopada 2017 r., wydaną na podstawie art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, z dniem 14 listopada 2017 r. przeniesiono B. S. do D. Sekretariatu (...) P. S. w S., na stanowisko starszego specjalisty, zaliczanego do grupy stanowisk specjalistycznych w służbie cywilnej. W uzasadnieniu wskazano, że przeniesienie na inne stanowisko wynika ze szczególnych potrzeb P. S. w S., podyktowanych koniecznością kadrowego wsparcia D. Sekretariatu, w celu zapewnienia terminowej i rzetelnej realizacji zadań urzędu. Poinformowano powódkę, że zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia przez okres trzech miesięcy następujących po miesiącu w którym została przeniesiona na nowe stanowisko. Jednocześnie z dniem 1 marca 2018 r. ustalono jej wynagrodzenie zasadnicze wg mnożnika 1,610 kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej (pozostałe składniki pozostały bez zmian).

Powodem przeniesienia powódki do D. Sekretariatu (...) P. S. w S. były potrzeby kadrowe urzędu, zwłaszcza przejście trzech pracowników wskazanego działu na emeryturę. Jednostka organizacyjna w której dotychczas pracowała powódka miała rezerwy kadrowe pozwalające na przejście powódki wraz z etatem. Jednocześnie nie było możliwości zatrudnienia nowego pracownika z uwagi na brak nowych etatów przypisanych do D. Sekretariatu. Kierownik D. Sekretariatu G. B. monitował naczelnika urzędu o wzmocnienie kadrowe podległej mu jednostki. Uważał, że powódka będzie odpowiednią osobą do pracy w jego dziale. Powódka pracowała wcześniej na tym samym systemie, który jest używany w D. Sekretariatu (...). Decyzja o tym, że to właśnie powódka ma zostać przeniesiona do wskazanego działu wynikała również ze słabej oceny jakości jej pracy i efektywności oraz nikłych perspektyw poprawy jakości pracy w dotychczasowym dziale.

W 2017 r. Dział (...) Bezpośredniej (...) otrzymał nowe zadania związane z kwestiami dot. podatku akcyzowego. W związku z powyższym został przeprowadzony nabór na stanowisko związane z obsługą podatku akcyzowego. Został zatrudniony nowy pracownik, który brał udział w konkursie i który wykazywał się wiedzą w zakresie regulacji dotyczących podatku akcyzowego.

W D. Sekretariatu (...) nie ma stanowiska eksperta skarbowego. Wynagrodzenie jest niższe niż w innych działach. Praca jest jednak odpowiedzialna, wymaga szybkiego czytania ze zrozumieniem i reagowania na pisma, z uwagi na krótkie terminy załatwiania spraw.

Stanowisko starszego specjalisty nie było stanowiskiem samodzielnym wskazanym w załączniku do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej.

#### **Dowód:**

- decyzja k. B/160 akt osobowych powódki oraz k. 17 akt głównych
- zakres obowiązków k. B/160 akt osobowych powódki
- pismo – wniosek o przeniesienie k. B/159 akt osobowych powódki
- pismo – wniosek o przeniesienie k. (...) akt osobowych powódki
- zeznania E. T. k. 390 – 391
- zeznania J. S. k. 420 - 422
- zeznania E. B. k. 422 – 423
- zeznania G. B. k. 426 – 427
- wydruk ogłoszenia o naborze k. 14 – 15
- zeznania J. G. k. 530 – 532

W dniu 1 grudnia 2017 r. sporządzono ocenę okresową B. S. na stanowisku starszego komisarza skarbowego w (...) (...) D. (...) Bezpośredniej. Ocenę sporządziła E. T. – kierownik D. Czynności Analitycznych i Sprawdzających SKA-1 w P. S. w S.. Ocenę przeprowadzono na podstawie przepisów rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej. Ocena dotyczyła okresu od 24.11.2016 r. do 13.11.2017 r. Rozmowę, o której mowa w § 5 ust. 1 cytowanego rozporządzenia przeprowadzono z ocenianą 24 listopada 2017 r. Rozmowę o której mowa w § 10 cyt. rozporządzenia przeprowadzono w dniu 1 grudnia 2017 r. B. S. otrzymała ocenę cząstkową poniżej oczekiwań z 4 spośród 5 kryteriów obowiązkowych (wykorzystania wiedzy i doskonalenia zawodowego, rzetelności, organizacji pracy i orientacji na osiąganie celów oraz współpracy). Otrzymała ocenę na poziomie oczekiwań z komunikacji oraz trzech kryteriów wybranych przez oceniającego – orientacji na klienta/interesanta, radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych oraz myślenia analitycznego. Ogólna ocena okresowa pracy powódki była negatywna.

B. S. złożyła sprzeciw od oceny okresowej.

Oceniająca E. T. przedstawiła stanowisko do sprzeciwu powódki, w którym podtrzymała wnioski dokonanej oceny.

Decyzją z dnia 21 grudnia 2017 r. Dyrektor I. A. S. w S. nie uwzględnił sprzeciwu B. S..



**Dowód:**

- ocena okresowa k. B/143 akt osobowych powódki oraz k. 18 -19 akt głównych
- sprzeciw od oceny okresowej k. B/162 akt osobowych powódki oraz k. 20 – 22 akt głównych
- stanowisko do sprzeciwu k. B/163 akt osobowych powódki
- decyzja o nieuwzględnieniu sprzeciwu k. B/164 akt osobowych powódki oraz k. 23 – 33 akt głównych
- zeznania E. T. k. 390 – 391

Z uwagi na długotrwałe zwolnienie lekarskie B. S. oraz w celu umożliwienia jej wdrożenia się do pracy w nowym dziale przesunięto termin kolejnej oceny okresowej, która dała wynik pozytywny.

**Dowód:**

- zeznania S. J. k. 387 – 388
- dokumentacja dot. zmiany terminu oceny okresowej k. B/161 akt osobowych powódki

W okresie pracy B. S. w D. Sekretariatu (...) powódka nie była nękana, zastraszana czy źle traktowana przez innych pracowników. Nie komentowano jej przeniesienia.

**Dowód:** zeznania G. B. k. 426 - 427

W czasie pracy B. S. w D. Sekretariatu (...) jej praca wzbudzała uwagi innych pracowników. W trakcie pracy we wskazanym dziale powódka zajmowała się m.in. wprowadzaniem deklaracji do systemu (...), gdzie nadaje kody na podstawie których inny dział wprowadza deklaracje do systemu. Powódka wprowadzała kody błędnie, co powodowało konieczność zwiększonego nakładu pracy przez innych pracowników. Wymieniona myliła też typy deklaracji. A. D. zwracała uwagę powódce, a następnie kierowała uwagi do jej przełożonego. Po tych uwagach powódka przestała mówić A. D. „dzień dobry” oraz zaczęła przekazywać deklaracje poprzez rzucanie ich na biurko. Raz rzuciła deklaracje na ziemię.

**Dowód:**

- zeznania A. D. k. 392 – 393
- pismo z uwagami k. 361

Również inni pracownicy zgłaszali zastrzeżenia i skargi odnośnie współpracy z B. S.. Były prośby o zmianę osoby przyjmującej korespondencję wychodzącą. Skargi składali m.in. T. R., S. C. czy J. W. (1). Skargi dotyczyły zachowania powódki w stosunku do współpracowników. S. C. wskazywał, że powódka odmawia przyjęcia dokumentów oraz odnosi się do niego w nieuprzejmy, nieprzyjazny sposób.

**Dowód:**

- zeznania J. S. k. 420 - 422
- zeznania E. B. k. 422 – 423
- zeznania S. C. k. 468 -469
- zeznania T. R. k. 469 - 469v

- zeznania G. B. k. 426 – 427
- notatka służbowa J. W. (2) k. 440
- notatka służbowa D. W. k. 441
- notatka służbowa S. C. k. 362
- notatka służbowa k. 273

W komputerze, na którym pracowała B. S. ujawniono szereg jej prywatnych dokumentów. Powódka została za to ukarana karą upomnienia.

***Dowód:***

- wydruki k. 106 – 234
- wyjaśnienie B. S. k. 365
- pismo – kara upomnienia k. 366
- zeznania J. S. k. 420 - 422
- zeznania I. G. k. 424 – 425
- zeznania B. D. k. 425 – 426

Po przeniesieniu do pokoju nr (...) na parterze B. S. zgłaszała zastrzeżenia co do warunków (nieprzyjemnego zapachu) panujących w pokoju. Wobec zastrzeżeń B. S. została przeniesiona do innego pokoju. Następnie, w związku z uwagami dot. innych pomieszczeń, B. S. była kilkakrotnie przenoszona do innych pokoi. Jej uwagi każdorazowo spotykały się z reakcją pracodawcy – kontrolą pokoju, przeniesieniem do innego pomieszczenia.

Budynek P. S. w S. przeszedł gruntowny remont w 2015 r.

***Dowód:***

- wydruki wiadomości email k. 382, 383, 475, 476, 477,
- zeznania J. S. k. 420 - 422
- zeznania G. B. k. 426 - 427
- notatka służbowa k. 436
- wyniki pomiarów wilgotności k. 437 - 438

W związku z pogorszeniem się samopoczucia i stanu zdrowia powódka podjęła leczenie w poradni zdrowia psychicznego.

***Dowód:*** dokumentacja medyczna k. 74 – 79

Powódka zakończyła pracę w I. S. w S. z dniem 25 sierpnia 2020 r. w związku z przejściem na emeryturę. W okresie pracy u pozwanej uzyskała jedną nagrodę dodatkową – za II kwartał 2016 r. za wprowadzanie zeznań PIT-37 do systemu.

***Niesporne,*** nadto:

- przesłuchanie B. S. k. 500 – 503
- uzasadnienie przyznania nagrody dodatkowej za II kwartał 2016 k. 81
- uzasadnienie nieprzyznania nagrody za IV kwartał 2017 r. k. 83 -84

Wynagrodzenie za pracę B. S. liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wynosi 5213,02 zł.

***Dowód:***

- zaświadczenie k. 96
- listy płac k. 97 – 102

***Sąd zważył, co następuje:***

W świetle przeprowadzonych w toku niniejszego postępowania dowodów oraz wobec stanowisk stron powództwo B. S. okazało się niezasadne i podlegało oddaleniu w całości.

Ustalając stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów przedłożonych przez strony, zeznaniach świadków oraz częściowo na dowodzie z przesłuchania powódki.

Sąd nie dopatrył się żadnych okoliczności mogących podważyć wiarygodność dowodów z dokumentów, zaś same strony nie podnosiły zarzutów co do prawdziwości zawartych w nich treści. Należało mieć jednak na uwadze, że strony odmiennie interpretowały wymowę i skutki wynikające z przedłożonych dokumentów, co zostanie szczerzej omówione przy rozważaniu kwestii zasadności poszczególnych roszczeń sformułowanych przez powódkę. Należy również podkreślić, że część z przedłożonej dokumentacji nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, co również zostanie omówione przy rozważaniu konkretnych zagadnień.

Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchiwanym w toku postępowania świadków. Zeznania przełożonych i współpracowników powódki w pełni ze sobą korespondowały i przedstawiały spójny i przekonujący obraz pracy powódki, w tym współpracy wymienionej z innymi pracownikami. Sąd nie znalazł podstaw do odmówienia wiarygodności zeznaniom świadków. O ile bowiem świadkowie będący przełożonymi powódki mogliby mieć pewien interes w przedstawianiu przebiegu zatrudnienia i oceny pracy wymienionej w negatywnym świetle, o tyle współpracownicy powódki zdecydowanie takiego interesu nie mieli. Jako przykład należy wskazać zeznania I. G. i B. D., tj. osób bezpośrednio pracujących z powódką. Zeznania wymienionych pracowników były zgodne i korespondowały z zeznaniami E. T.. Wymienione nie były przy tym przełożonymi powódki, nie podejmowały decyzji co do jej losu, nie miały zatem żadnego interesu w zeznawaniu na jej niekorzyść (tym bardziej, że powódka została następnie przeniesiona do pracy w innej komórce organizacyjnej). Zatem fakt, że zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków - nie tylko przełożonych ale i współpracowników powódki - korespondują ze sobą i wzajemnie się uzupełniają świadczy o prawdziwości i rzetelności ich spójnej relacji.

Dowód z przesłuchania powódki zasługiwał na wiarę w takim zakresie w jakim nie pozostawał w sprzeczności z zeznaniami świadków ani dowodami z dokumentów. Relacja B. S. była zatem wiarygodna w zakresie dat przeniesienia, powierzanych stanowisk oraz zakresu obowiązków jakie wykonywała powódka pracując u pozwanej. Nie zasługiwała za to na wiarę w zakresie opisu kształtowania relacji z innymi pracownikami oraz w zakresie twierdzeń co do braku uwag, a także jakości i efektywności pracy powódki. Niewiarygodne jest również twierdzenie powódki w przedmiocie stosowania w stosunku do niej mobbingu czy dyskryminacji, wyśmiewania jej czy izolowania. Jej zeznania w tym przedmiocie są odosobnione i stoją w sprzeczności z zeznaniami wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków. Fakt, że żaden z przesłuchanych w sprawie świadków – przy jednoczesnym braku odpowiedniej inicjatywy dowodowej

powódki, która nie wnosila o przesłuchanie innych współpracowników – nie potwierdził twierdzeń powódki w zakresie rzekomej dyskryminacji czy mobbingu, miał dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy istotne znaczenie.

Podsumowując, tezy przedstawione przez powódkę w toku jej przesłuchania w zakresie mobbingu czy dyskryminacji, są niewiarygodne.

Ocenę merytorycznej treści żądań powódki należy rozpocząć od roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku (tj. starszego eksperta skarbowego). Wskazać przy tym należy, że mimo sformułowania szeregu twierdzeń i zarzutów dotyczących poprzednich przeniesień (dotyczących głównie niepowierzenia powódce samodzielnego stanowiska) powódka w niniejszym postępowaniu ostatecznie i stanowczo zakwestionowała jedynie ostatnie przeniesienie w trybie art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Mimo podnoszonych argumentów bezsporne pozostaje, że powódka nie odwoływała się od poprzednich przeniesień, a kwestionowanie ich po upływie tak długiego okresu (pierwsze przeniesienie powódki nastąpiło ze skutkiem na 1 stycznia 2016 r., zaś drugie ze skutkiem na 3 października 2016 r.) jest nieuprawnione również z uwagi na upływ czasu. Powódka sprecyzowała zresztą, że kwestionuje ostatnie przeniesienie i wnosi o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku. Argumentacja dotycząca nieprawidłowości przy poprzednich przeniesieniach ma zatem znaczenie jedynie pomocnicze, istotne dla oceny przebiegu zatrudnienia i relacji powódki z pracodawcą.

W ocenie Sądu omawiane roszczenie powódki jest nieuzasadnione albowiem nie doszło do naruszenia art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. W myśl powołanego przepisu jeżeli jest to uzasadnione potrzebami urzędu, dyrektor generalny urzędu może w każdym czasie przenieść urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko w tym samym urzędzie w tej samej lub w innej miejscowości, uwzględniając jego przygotowanie zawodowe. Jednocześnie art. 62 ust. 2 cyt. ustawy stanowi, że urzędnik, o którym mowa w ust. 1, zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, jeżeli jest ono wyższe od przysługującego na nowym stanowisku, przez okres trzech miesięcy następujących po miesiącu, w którym został przeniesiony na nowe stanowisko. Wysokość dodatku służby cywilnej pozostaje bez zmiany.

Zróznicowanie sytuacji prawnej członków korpusu służby cywilnej w zależności od tego, czy mamy do czynienia z urzędnikiem służby cywilnej (a takim była powódka), czy też z "umownym" pracownikiem służby cywilnej, stanowi konsekwencję szczególnego statusu prawnego urzędników służby cywilnej, którzy posiadają wprawdzie wyższy standard ochrony stosunku pracy przed jego rozwiązaniem niż pracownicy umowni, ale równocześnie muszą podporządkować się szczególnym przepisom pragmatyk służbowych dotyczącym zmiany niektórych warunków ich pracy. Jedną z podstawowych cech stosunku pracy z mianowania w służbie cywilnej jest bowiem wzmocniona dyspozycyjność urzędnika w porównaniu z klasycznym umownym stosunkiem pracy. Wyraża się ona w możliwości jednostronnego i władczego kształtowania przez władzę zwierzchnią, w granicach obowiązującego prawa, warunków zatrudnienia. W zasadzie wzmocnionej dyspozycyjności urzędnika służby cywilnej wyraża się nadrzędność „potrzeb urzędu” i „interesu służby” nad stabilizacją stanowiska i miejsca pracy. Przewidziane w ustawie formy działania pracodawcy w dokonywaniu zmian treści stosunku pracy urzędnika służby cywilnej, przewidzianych w rozdziale 5 komentowanej ustawy, mają charakter jednostronny. Przesłanką dopuszczalności przeniesienia urzędnika służby cywilnej w trybie przepisów ustawy o służbie cywilnej na inne stanowisko w tym samym urzędzie jest wystąpienie po stronie urzędu potrzeb, rozumianych jako konieczność dokonania zmian personalnych na konkretnym stanowisku w urzędzie, z uwzględnieniem przygotowania zawodowego pracownika. Z tej regulacji płynie upoważnienie dyrektora generalnego urzędu do określenia urzędnikowi służby cywilnej nowego miejsca pracy w danym urzędzie. Takie przeniesienie może oznaczać dla urzędnika tylko zmianę stanowiska pracy (czyli przejście do innej komórki organizacyjnej urzędu, zmianę rodzaju obowiązków) albo także zmianę pozycji urzędnika w hierarchii służbowej. Przydzielając urzędnikowi nowe stanowisko, należy uwzględnić jego „przygotowanie zawodowe”. Należy tu brać pod uwagę aktualne kwalifikacje i predyspozycje zawodowe urzędnika, a więc te, które zostały pozytywnie zweryfikowane w postępowaniu kwalifikacyjnym oraz te, które urzędnik nabył już po mianowaniu. Wymóg uwzględniania przygotowania zawodowego wyklucza, z jednej strony możliwość wyznaczenia urzędnikowi stanowiska pracy, na którym wymagane są wyższe lub odmienne kwalifikacje, z drugiej zaś - stanowiska zdecydowanie niżej usytuowanego w hierarchii, na którym wymagane są znacznie niższe kwalifikacje. W ramach swej kompetencji przełożony służbowy

może jednak wskazać urzędnikowi niższe stanowisko, jeżeli mieści się ono „w dolnych granicach” jego przygotowania zawodowego. Wynika to pośrednio z ust. 2 komentowanego artykułu, który dopuszcza obniżenie wynagrodzenia w związku z wyznaczeniem nowego stanowiska pracy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, że pozwana wykazała, że przeniesienie powódki nastąpiło z uwagi na usprawiedliwione potrzeby urzędu. Z zeznań świadków jednoznacznie wynika, że przed przeniesieniem powódki do D. Sekretariatu wskazaną jednostkę opuściło troje pracowników, którzy przeszli na emeryturę. Kierownik D. Sekretariatu G. B. monitował naczelnika urzędu o wzmocnienie kadrowe podległej mu jednostki. Powyższe wynika nie tylko z zeznań wymienionego świadka, ale też z pisma z dnia 31 października 2017 r. znajdującego się w aktach osobowych powódki, gdzie dokładnie opisano problemy kadrowe D. Sekretariatu (k. B/159 akt osobowych powódki). Decyzji o przeniesieniu powódki na inne stanowisko nie dyskwalifikuje fakt, że pośrednio miała na to wpływ również jej efektywność i jakość pracy w poprzednim dziale. Te czynniki nie są całkowicie oderwane od „uzasadnionych potrzeb urzędu”. Nie można bowiem nie zauważyć, że niska efektywność wykonywania pracy przez urzędnika w jednym dziale i potencjalna możliwość poprawy tej efektywności poprzez racjonalne wykorzystanie umiejętności pracownika w innym dziale, może również uzasadniać przeniesienie z uwagi na uzasadnione potrzeby urzędu. Taki pogląd wyrażono również w doktrynie wskazując, że nie można z góry wykluczyć sytuacji, w których potrzeby urzędu i okoliczności leżące po stronie pracownika nierozzerwalnie splatają się ze sobą (zob. A. Dubowik [w:] Komentarz do ustawy o służbie cywilnej [w:] Prawo urzędnicze. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2014, art. 62). Argument, że za przeniesieniem powódki nie przemawiały uzasadnione potrzeby urzędu jest zatem chybiony.

Zarzutu naruszenia art. 62 ust. 1 cyt. ustawy poprzez powierzenie powódce stanowiska nieuwzględniającego jej przygotowania zawodowego również nie zasługuje na uwzględnienie. Mimo, że na stanowisku starszego specjalisty w D. Sekretariatu nie wymagała kwalifikacji tożsamyh z pracą na poprzednim stanowisku powódki, powtórzyć należy, że w ramach swej kompetencji przełożony służbowy może wskazać urzędnikowi niższe stanowisko, jeżeli mieści się ono „w dolnych granicach” jego przygotowania zawodowego. Stanowisko i charakter pracy powierzonych powódce mieścił się w tych dolnych granicach. Praca powierzona powódce po przeniesieniu była również pracą biurową, wymagającą skupienia, czytania ze zrozumieniem, podejmowania szybkich decyzji i dobrej organizacji. Wiązała się też z konkretną odpowiedzialnością. Kierownik D. Sekretariatu uważał, że powódka będzie odpowiednią osobą do pracy w jego dziale, gdyż wymieniona pracowała wcześniej na tym samym systemie, który był używany w jego jednostce. Nie bez znaczenia pozostaje również wymowa przebiegu zatrudnienia powódki u pozwanej, w tym zwłaszcza okoliczności i uzasadnianie jej uprzednich przeniesień. Przed przeniesieniem do D. Sekretariatu powódka świadczyła pracę w dwóch innych działach i jej praca w każdym z nich każdorazowo wzbudzała uwagi przełożonych, związane z niską efektywnością pracy, brakiem chęci nauki, powtarzaniem tych samych błędów, formułowaniem tych samych pytań. Nie można uznać, że powyższe zarzuty były fikcyjne i zostały sformułowane celu nałożenia presji i przeniesienia powódki, gdyż były formułowane nie tylko przez przełożonych, ale i przez bezpośrednich współpracowników powódki (vide: zeznania I. G. i B. D.). Również J. S. wskazała, że powódce przydzielano różne stanowiska, mające odpowiadać jej kwalifikacjom, jednak nie przyniosło to odpowiedniego rezultatu w postaci odpowiedniego wywiązywania się przez powódkę ze swoich obowiązków. W tej sytuacji nie można czynić pracodawcy zarzutu, że zdecydował się na przesunięcie powódki do innego działu, gdzie praca może nie była tak wymagająca, ale wciąż odpowiedzialna i pozwalająca na wykorzystanie umiejętności i doświadczenia powódki.

Jako, że art. 62 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej przewiduje możliwość obniżenia wynagrodzenia po upływie trzech miesięcy od przeniesienia, nie można uznać, że zastosowanie wobec powódki niższego mnożnika stanowiło działanie sprzeczne z prawem. Nie był to również przejaw dyskryminacji powódki. Zeznający w sprawie świadkowie jednoznacznie wskazali, że wynagrodzenie u pozwanej było determinowane stanowiskiem, charakterem wykonywanej pracy oraz zakresem obowiązków. Po przeniesieniu powódki do D. Sekretariatu zmianie uległo zarówno stanowisko powódki, jaki i charakter jej pracy i obowiązków. Obniżenie jej wynagrodzenia było zatem uzasadnione. Jednocześnie zrozumiałe jest, że również w D. Sekretariatu pracowały osoby o różnych zakresach obowiązków i różnej skali odpowiedzialności. To, że niektóre osoby, które wykonywały inne

obowiązki niż powódka otrzymywały inne wynagrodzenie, według większego mnożnika, nie świadczy o dyskryminacji. W myśl art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 3 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Wobec innego zakresu obowiązków poszczególnych pracowników zatrudnionych w D. Sekretariatu możliwe było zróżnicowanie ich wynagrodzenia – stosownie do odpowiedzialności pracy na danym stanowisku czy wkładanego w pracę wysiłku.

Na marginesie wskazać należy, że zarzut powódki, iż jej wynagrodzenie zostało ustalone poniżej minimalnego mnożnika (k. 471 i n.) nie zasługuje na uwzględnienie. Powódka powołuje się bowiem – co słusznie wskazała pozwana – na dokument stanowiący jedynie propozycję minimalnych mnożników. Nie jest to dokument wskazujący ostatecznie przyjęte mnożniki.

W świetle powyższych ustaleń roszczenie powódki o przywrócenie do pracy na poprzednim stanowisku nie zasługiwało na uwzględnienie.

Konsekwencją powyższego jest również uznanie za bezzasadne roszczenia powódki w zakresie zasądzenia na jej rzecz od pozwanej kwoty 19 305,36 zł wraz z odsetkami od kwot wskazanych w piśmie z dnia 12 lipca 2019 r. (k. 318 – 320). Roszczenie o zapłatę powyższej kwoty powódka wywiodła w oparciu o przekonanie, że jej przeniesienie było sprzeczne z normą wyrażoną w art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Powódka wywiodła zatem roszczenie o zapłatę różnicy w wynagrodzeniu jakie otrzymywałyby, gdyby do przeniesienia nie doszło, a wynagrodzenia jakie otrzymywała po przeniesieniu. Powyższe roszczenie można interpretować jako roszczenie odszkodowawcze oparte na art. 471 k.c. Należy przy tym podkreślić, że sformułowanie takiego roszczenia jest dopuszczalne. Jak wskazano bowiem w wyroku SN z 12.03.2010 r., II PK 276/09 (LEX nr 602246) urzędnik służby cywilnej, który twierdzi, że wskutek przeniesienia go na inne stanowisko w urzędzie doznał szkody, może jej dochodzić na zasadach ogólnych. Podstawę prawną roszczeń odszkodowawczych może stanowić art. 471 k.c. (także stosunek pracy z mianowania jest stosunkiem zobowiązaniowym), stosowany w związku z art. 300 k.p. i art. 7 ust. 1 ustawy z 2006 r. o służbie cywilnej. W sprawie o odszkodowanie dochodzone na tej podstawie pracownik powinien wykazać (udowodnić) przesłanki odpowiedzialności kontraktowej, w tym bezprawność działań pracodawcy polegających na przeniesieniu go na inne stanowisko w urzędzie z naruszeniem art. 31 ust. 1 ustawy z 2006 r. o służbie cywilnej, powstanie szkody i jej rozmiar oraz związek przyczynowy między zachowaniem pracodawcy a powstałą szkodą. Dla wykazania zasadności tego roszczenia konieczne byłoby jednak wykazanie przez powódkę bezprawności działań pracodawcy polegających na przeniesieniu jej na inne stanowisko w urzędzie z naruszeniem art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Jak już jednak wskazano, powódka takiego faktu nie wykazała, gdyż jej przeniesienie nie naruszało normy wyrażonej w powołanym przepisie. Również i w tym zakresie roszczenie powódki podlegało zatem oddaleniu.

Na marginesie zaznaczyć należy, że powódka – jako urzędnik służby cywilnej – podlegała regulacjom ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Powołana ustawa problematykę zmian treści stosunku pracy mianowanych urzędników służby cywilnej reguluje w sposób wyczerpujący i całościowy. Dotyczy to również przeniesienia na inne stanowisko w tym samym urzędzie. Brak w tej regulacji jakiegokolwiek nawiązania (odniesienia) do wypowiedzenia zmieniającego dowodzi, że wypowiedzenie takie nie tylko nie może być stosowane w celu przeniesienia urzędnika do innej pracy, ale także nie może służyć jako "wzór" dla oceny prawidłowości przeniesienia na podstawie ustawy o służbie cywilnej. Wzorca takiego nie może stanowić art. 42 § 1 k.p., który zawiera odesłanie do stosowania przepisów dot. wypowiedzenia stosunku pracy (w tym art. 39 k.p.). Powódce nie wypowiedziano warunków pracy i płacy, a dokonano jej przeniesienia służbowego w trybie art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Art. 39 k.p. nie znajduje w tym przypadku zastosowania.

Roszczenie powódki o zapłatę zadośćuczynienia w wysokości 20 000 zł z tytułu mobbingu zostało wywiedzione z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. w myśl którego pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. stanowi,

że mobbing 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. W zakresie faktów świadczących o mobbingu ciężar dowodu spoczywa na pracowniku (art. 5 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien zaś udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu bądź że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika (por. postanowienie SN z 24.05.2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961). W realiach przedmiotowej sprawy powódka nie wykazała, że doszło podejmowania w stosunku do niej działań mogących świadczyć o mobbingu. Przede wszystkim za takie działania nie mogą być uznane przeniesienia powódki w trybie art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Jak już wskazano powódka nie kwestionowała dwóch pierwszych przeniesień, a ostatnie przeniesienie (do D. Sekretariatu) nie naruszało powołanego przepisu. Przeniesienie powódki było uzasadnione potrzebami urzędu i uwzględniało kwalifikacje zawodowe i aktualne umiejętności i zaangażowanie w pracę powódki. Nie miało na celu poniżenia jej czy ośmieszenia w jakimkolwiek zakresie. Powódka nie wykazała też by inne działania pracodawcy miały taki cel. Z zeznań świadków wynika, że przełożeni i współpracownicy powódki mieli do jej pracy zastrzeżenia, które jednak komunikowali jej w oficjalny i kulturalny sposób. Żaden ze świadków nie potwierdził wyśmiewania powódki, komentowania jej przeniesienia czy izolowania z tego powodu. Zarzuty sformułowane przez powódkę nie mają zatem potwierdzenia i wynikają zapewne z jej subiektywnego odczucia związanego z niezadowoleniem z faktu zmiany stanowiska i związanego z tym obniżenia wynagrodzenia. Co więcej, takie odczucia powódki mogą wynikać ze stosunków z innymi pracownikami, które w świetle zeznań świadków nie zawsze były prawidłowe. Relacje świadków wskazują jednak, że przyczyną pewnych napięć czy nieporozumień między powódką a współpracownikami było zachowanie powódki, która przejawiała poczucie wyższości i miała problemy ze współpracą z innymi pracownikami. Wskazują na to zeznania zarówno pracowników D. (...) Bezpośredniej jak i D. Sekretariatu. Powyższe dodatkowo przeczy twierdzeniom powódki, która winę za pogorszone relacje ze współpracownikami (np. rzekome wyśmiewanie jej) przypisywała pracodawcy. Żaden ze świadków nie potwierdził by to działania pracodawcy wpływały na postrzeganie powódki przez innych współpracowników lub by ich skutkiem było negatywne traktowanie jej. W świetle powyższych ustaleń roszczenie powódki w zakresie zasądzenia zadośćuczynienia z tytułu mobbingu należało oddalić.

Powódka wskazywała również, że przejawami mobbingu były groźby pracodawcy dot. utraty pracy i poddawanie jej ciągłej presji. Powyższe okoliczności nie znalazły potwierdzenia. Ani treść dokumentów ani zeznania świadków nie potwierdziły by pozwana groziła powódce utratą pracy i by poddawała ją nieuzasadnionej presji. Zrozumiałe jest przy tym, że pozwana jako pracodawca powódki miała prawo wymagać od niej należytego wypełniania obowiązków pracowniczych i miał prawo kontrolować przebieg jej pracy i jej rezultaty. Fakt, że powódka nie zgadzała się z ocenami pracodawcy i odczuwała z tego powodu pewne napięcie czy niezadowolenie nie może sam w sobie świadczyć o zaistnieniu zjawiska mobbingu.

Powódka sformułowała również żądanie zasądzenia kwoty 3000 zł tytułem odszkodowania. Mimo kilkukrotnych wezwań do sprecyzowania powództwa powódka zmiennie wskazywała, że wskazane żądanie dotyczy odszkodowania za naruszenie dóbr osobistych bądź też odszkodowania za dyskryminację. Z treści sformułowanych przez powódkę zarzutów i przedstawianej przez nią argumentacji należy wywnioskować, że wymieniona żądała odszkodowania za dyskryminację, która miała przejawiać się we wskazywanych przez powódkę zachowaniach pozwanej, które naruszały godność i cześć powódki. Niezależnie od przywołanej podstawy roszczenie nie zasługiwało na uwzględnienie. Dyskryminacji i związanego z tym naruszenia dóbr powódki wymieniona upatrywała w fakcie niesprawiedliwej oceny jej pracy, poddawaniu ciągłej presji oraz przeniesieniu jej do małego pokoju (a także dalsze przeniesienia).

W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 1 - 5 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu

oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;

2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. stanowi, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

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

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

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

Ustalony na wstępie stan faktyczny nie wskazuje by doszło do naruszenia zasady równego traktowania i dyskryminacji powódki. Działania pracodawcy wobec B. S. wynikały z konieczności prawidłowej organizacji pracy urzędu i były oparte na przepisach prawa. Nie stanowiły przejawu dyskryminacji czy to bezpośredniej czy pośredniej. Nic nie wskazuje też, by przeniesienia powódki na inne stanowiska i zmiany dot. jej wynagrodzenia (o czym była już mowa) wynikały z jakichkolwiek nieobiektywnych powodów. Jak już wskazano pozwana miała prawo do kontroli pracy powódki i oceny jej przebiegu, a także wskazywania krytycznych uwag. Z relacji świadków i przedłożonych dokumentów wynika, że uwagi co do pracy powódki czy ocena jej pracy wskazywane były w oficjalnych rozmowach przez przełożonych powódki. Nie ma żadnych powodów do twierdzeń by uwagi te czy ocena pracy powódki wynikały z innych powodów niż merytoryczna ocena jej pracy i zaangażowania. Nic nie wskazuje by powódka była inaczej traktowana ze względu na swój wiek czy by poddawano ją presji celem wcześniejszego przejścia na emeryturę. Twierdzenia powódki w tym przedmiocie są odosobnione i nieoparte żadnymi dowodami. Również przeniesienie powódki do innego pokoju nie stanowiło przejawu dyskryminacji. Pracodawca ma prawo organizować pracę swoich pracowników, w tym wyznaczyć im miejsce sprawowania obowiązków pracowniczych. Fakt, że powódka w niektórych pokojach przebywała sama nie oznacza, że była dyskryminowana. (...) pokój w pracy biurowej może być wręcz postrzegany jako dodatkowy przywilej dający możliwość skupienia, spokojnego wykonywania obowiązków pracowniczych i poprawiający komfort pracy. Nie ujawniły się przy tym okoliczności wskazujące na konieczność przebywania powódki w pokoju z innymi osobami. Odnosząc się do warunków pracy w pokojach powódki wskazać



należy, że pracodawca reagował na jej uwagi, sprawdzał pokoje pod kątem zarzutów powódki oraz dokonywał jej przeniesienia do innego pomieszczenia. Nic nie wskazuje by zachowanie pracodawcy miało na celu dyskryminowanie powódki, ukaranie jej, czy poddanie jakiejś presji. Twierdzenia powódki w tym zakresie wynikają z jej subiektywnego odczucia. Powódka nie wykazała również by między jej warunkami pracy a pogorszeniem się samopoczucia i stanu zdrowia występował związek przyczynowo - skutkowy.

Podsumowując, również żądanie powódki w zakresie odszkodowania co do kwoty 3000 zł podlegało oddaleniu.

Z tych samych względów podlegało oddaleniu powództwo obejmujące żądanie zasądzenia od pozwanej kwoty 3000 zł w przypadku potraktowania tej kwoty jako zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w oparciu o treść art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje na to, aby pracodawca podejmował w stosunku do powódki jakiegokolwiek działania o bezprawnym charakterze. Jak wyżej wskazano prawne uzasadnienie znalazły zarówno przeniesienie powódki na inne stanowisko służbowe jak i ukształtowanie jej wynagrodzenia stosownie do aktualnie zajmowanego stanowiska oraz zakresu odpowiedzialności i obowiązków. Jak również już wskazano nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiałach dowodowych twierdzenia powódki co do celowego kierowania jej do pracy w pokojach do tego nieprzystosowanych. Żaden ze świadków nie potwierdził faktu, aby powódka miała przydzielane do pracy pomieszczenia mogące mieć szkodliwy wpływ na jej zdrowie. Szkodliwych warunków pracy powódki nie potwierdza również jednoznacznie żaden z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy. W oparciu o przedstawione dowody nie sposób powiązać problemów zdrowotnych powódki z warunkami jej pracy oraz atmosferą tam panującą. Powódka nie wykazała, kto miałby z niej w pracy żartować lub kpić oraz jakie konkretnie sytuacje miały naruszać jej reputację, poza wspomnianym przeniesieniem na inne stanowisko służbowe oraz zakwestionowane przez nią przeprowadzenie oceny okresowej.

Na podstawie zebranych dowodów Sąd doszedł do wniosku, że powódka sama kreowała negatywną atmosferę wobec swojej osoby zaś brakiem zaangażowania w pracę i chęci podnoszenia kwalifikacji przyczyniła się do przeniesienia jej na mniej samodzielne i wymagające stanowisko służbowe. Subiektywne odczucia z tym związane mogły u powódki powodować rozstrój zdrowia, co jednak nie oznacza ich związku z jakimikolwiek działaniami pracodawcy, któremu w przedstawionych okolicznościach faktycznych nie sposób przypisać dopuszczania się zachowań naruszających w sposób bezprawny sferę dóbr osobistych powódki.

W ocenie Sądu nie doszło do zarzucanego przez powódkę pozwanej naruszenia przepisów rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej. Stosownie do treści § 5 ust. 1 cyt. rozporządzenia § 5 oceniający przeprowadza z ocenianym rozmowę, podczas której omawia się:

- 1) główne obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego;
- 2) kryteria obowiązkowe i kryteria dodatkowe, jeżeli są wybierane przez oceniającego;
- 3) oczekiwania oceniającego co do sposobu spełniania kryteriów oceny przez ocenianego;
- 4) cele do osiągnięcia w okresie, w którym oceniany podlega ocenie, jeżeli ich określenie jest uzasadnione ze względu na charakter obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, a także sposób realizacji wyznaczonych celów.

W myśl zaś § 10 cyt. rozporządzenia przed sporządzeniem oceny na piśmie oceniający przeprowadza z ocenianym rozmowę oceniającą, podczas której omawia z nim:

- 1) główne obowiązki wykonywane przez ocenianego w okresie, w którym podlegał ocenie, oraz sposób ich realizacji, z uwzględnieniem spełniania przez ocenianego ustalonych kryteriów oceny;

2) sposób realizowania przez ocenianego celów do osiągnięcia w okresie, w którym oceniany podlegał ocenie, jeżeli cele te zostały wyznaczone;

3) kierunki dalszego rozwoju zawodowego i potrzeby ocenianego w zakresie podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia umiejętności.

W dokumencie oceny okresowej z 1 grudnia 2017 r. wskazano, że rozmowę o której mowa w § 5 ust. 1 cytowanego rozporządzenia przeprowadzono 24 listopada 2017 r., zaś rozmowę o której mowa w § 10 cyt. rozporządzenia przeprowadzono w dniu 1 grudnia 2017 r. Fakt, że rozmowę o której stanowi § 10 rozporządzenia przeprowadzono w dniu wydania oceny nie wskazuje, by doszło do naruszenia procedury jej wystawienia. Powództwo i w tym zakresie podlega zatem oddaleniu.

Stosownie do powyższych ustaleń Sąd w punkcie pierwszym wyroku oddalił powództwo w całości.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu zawarte w punkcie drugim wyroku oparto na zasadzie określonej w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. W myśl powołanych przepisów strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Jako, że powództwo zostało oddalone w całości, to powódkę należy uznać za stronę przegrywającą sprawę i wobec złożenia przez stronę pozwaną wniosku w tym zakresie, należało zasądzić od niej na rzecz pozwanej koszty procesu w odpowiedniej wysokości. Na koszty procesu złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanej w wysokości 3000 zł 180 zł oraz 3600 zł - obliczone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (180 zł w zakresie żądania przywrócenia do pracy), § 2 pkt 2 cytowanego rozporządzenia (2700 zł (75 % z 3600 zł) w zakresie pozostałych roszczeń majątkowych, obliczone od wartości przedmiotu sprawy - sumy roszczeń powódki) oraz § 2 pkt 3 rozporządzenia (120 zł w zakresie roszczenia niemajątkowego – odwołania od oceny okresowej).

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

S., (...)