

UZASADNIENIE

D. S. (1), w pozwie skierowanym przeciwko Urzędowi Miasta S. w S., domagała się przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Wniosła również o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania. Wskazała jej przez byłego pracodawcę przyczynę wypowiedzenia – fakt naruszania obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego – oceniała jako niekonkretną, niejasną i nieprawdziwą. Podkreśliła, że nigdy nie była informowana przez pracodawcę o jakichkolwiek uchybieniach w pracy, czy też skargach na nią ze strony innych pracowników, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Wskazała, że to ona była nieprawidłowo traktowana, co zmusiło ją do zawiadomienia pracodawcy o stosowaniu wobec niej mobbingu.

Pozwany Urząd Miasta S. w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że stawiane D. S. (1) zarzuty są prawdziwe, a ponadto zostały sformułowane konkretnie i w treści oświadczenia pracodawcy wyraźnie wskazano, że zastrzeżenia dotyczą całego okresu zatrudnienia. Wskazał, że w toku zatrudnienia powódki pracodawca wielokrotnie dokonywał zmian zakresu czynności powódki i zmian w zakresie przynależności do struktury organizacyjnej, dążąc do wyeliminowania konfliktów interpersonalnych występujących w każdym miejscu pracy powódki, stanowiących następstwo jej niedopuszczalnych zachowań wobec współpracowników. Podkreślił, że D. S. (1) zmieniała pokoje służbowe dziewięciokrotnie z uwagi na generowanie sporów międzyludzkich. Obecnie wszyscy kierownicy Wydziału Księgowości odmówili przyjęcia D. S. (1) do swoich referatów powołując się właśnie na jej postępowanie wobec przełożonych i współpracowników.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. S. (1) rozpoczęła współpracę z Urzędem Miasta S. w S. z dniem 1 czerwca 2005 r. na podstawie umowy zlecenia. Następnie od dnia 1 czerwca 2006 r. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na stanowisku inspektora w Wydziale Księgowości. W toku zatrudnienia ukończyła służbę przygotowawczą, a egzamin aplikacyjny zdała z wyróżnieniem.

Niesporne

W okresie zatrudnienia, tj. od 1 czerwca 2005 r. do 30 września 2016 r. dziesięciokrotnie następowała zmiana zakresu czynności D. S. (1) (1.12.2005 r., 1.10.2006r., 5.11.2008r., 18.05.2009r., 23.01.2011 r., 14.11.2011r., 15.01.2013r., 18.03.2013r., 15.04.2013r., 27.04.2015r., i 27.04.2015 r.) i dziewięciokrotnie zmieniano miejsce wykonywania przez D. S. (1) obowiązków służbowych (pokój 133a, pokój (...), pokój (...), pokój (...), pokój (...), pokój 117a, sala 62 (BOI), filia UM pokój (...) i pokój (...)) oraz przynależności do struktur organizacyjnych Wydziału. W okresie zatrudnienia zmianie uległy również osoby, którym D. S. (1) podlegała służbowo. Jej bezpośrednimi przełożonymi byli: L. S., B. S., E. P., D. Ż., U. R., J. B. (1), a bezpośrednimi współpracownikami byli: M. T., D. U. (1), Izabela S.-W., D. W., E. M. (obecnie E. D.), B. A., A. B., Ł. P., M. M. i P. J..

Niesporne, a nadto: dokumentacja zawarta w aktach osobowych cz. B, zeznania świadków D. Ż. k. 232-235, E. P. k. 235-236.

Powyższe zmiany były wprowadzane przez pracodawcę z uwagi na konieczność wyeliminowania stale występujących konfliktów interpersonalnych, które D. S. (1) prowokowała.

Trudności we wzajemnych relacjach ze współpracownikami pojawiały się w większości pokoi, w których D. S. (1) wykonywała obowiązki służbowe. Stanowiły następstwo zachowań i działań D. S. (1) polegających na stałym, uporczywym narzucaniu własnych potrzeb jako jednych uprawnionych we wspólnej przestrzeni, na zachowaniach złośliwych, rozgłaszaniu insynuacji o kradzież jej rzeczy i produktów oraz braku woli znalezienia porozumienia z współpracownikami.

Schemat tych konfliktów powtarzał się. D. S. (1) narzucała współpracownikom własne potrzeby m.in.: co do otwierania i zamykania okien, włączania i wyłączania radia, przesuwania biurka, prowokowała utarczki słowne i kierowała, złośliwe uwag pod adresem współpracowników. Zdarzało jej się ostentacyjnie dezynfekować słuchawkę od telefonu po jej użyciu przez innego pracownika. Wszystkie te działania podejmowała, będąc z daną osobą sam na sam. Potrafiła również bez słowa opuścić miejsce pracy na dwie godziny.

Po pewnym upływie czasu, współpracownicy narażeni na powyższe zachowania powódki, zgłaszali jej działania przełożonym, co skutkowało kolejną zmianą referatu i miejsca świadczenia pracy przez powódkę.

Dowód: zeznania świadków: D. Ż. k. 232-235, E. P. k. 235-236, L. S. k. 236, M. T. k. 237, D. U. (1) k. 237-238, Ł. P. k. 256- 258, J. Z. k. 258-259.

W 2005 r., pracując w tym samym pokoju z D. U. (1), D. S. (1) wyrażała złośliwe przytyki do jej wagi i wieku (D. U. (1) jest osobą z nadwagą). Komentarze tego typu nasiliły się, gdy D. S. (1) została zatrudniona na podstawie umowy o pracę. D. S. (1) regularnie oskarżała D. U. (1) o kradzież kawy, o wydzielanie brzydkiego zapachu. Nazywała ją sfrustrowaną „spasioną” mężatką, Zawsze zwracała się do D. U. (1) na „ty”, mimo że ta zwracała się do D. S. (1) per „pani”, a po zwróceniu uwagi – zbywała ją śmiechem. Zadawała D. U. (1) ciągle te same pytania, a następnie nie słuchała odpowiedzi, tylko ostentacyjnie wyciągała gazetę i ją czytała. Na prośbę o wykonanie jakiejś czynności służbowej odpowiadała, że nigdy jeszcze tego nie robiła i nakazywała D. U. (1) jak ma to zrobić. Taka sytuacja powtarzała się przez kolejne miesiące, a gdy D. U. (1) zwróciła jej uwagę, że przecież robi to kolejny raz, nazywała D. U. (1) „bezczelną smarkułą”. Zarzucała D. U. (1) brak szacunku i podważanie jej wieloletniego doświadczenia jako księgowej.

D. S. (1) pozostawiała otwarte drzwi od szafy, co w związku z usytuowaniem biurka D. U. (1) utrudniało jej poruszanie się po pokoju. Gdy D. U. (1) zamykała szafę, D. S. (2) ją otwierała. Po zwróceniu uwagi, D. S. (1) wskazywała, iż jej otwarta szafa nie przeszkadza, a „jakby D. U. (1) nie była taka gruba to też by jej to nie przeszkadzało”. Powódka przejmowała sprzęt biurowy na wyłącznego korzystania i utrudniała dostęp do niego D. U. (1).

Co miesiąc do obowiązków D. S. (1) należało przygotowanie zestawienia zrealizowanych dochodów co do urzędów skarbowych. Pierwsze tego typu zestawienie zrobiła wspólnie i z pomocą D. U. (1). W następnym miesiącu, kiedy D. U. (1) poprosiła ją o przygotowanie tego zestawienia, D. S. (1) wskazała, że nigdy takiego zestawienia nie robiła, co skutkowało wspólnym przygotowaniem zestawienia. Taka sytuacja powtarzała się co miesiąc, a D. S. (1) wskazywała, że wykonuje to zestawienie pierwszy raz.

D. S. (1) zamykała okna, gdy D. U. (1) je otwierała i odwrotnie. A na pytania D. U. (1) o przyczyny takiego postępowania, wskazywała, że D. U. (1) jest sfrustrowaną, grubą mężatką i może robić uwagi swojej rodzinie, a nie jej.

Gdy D. U. (1) wyciągała drugie śniadanie, D. S. (1) natychmiast otwierała na oścież okno oraz drzwi i wychodziła z pokoju. Przechodzący po korytarzu petenci, widząc otwarte drzwi, od razu kierowali się do D. U. (1) z pytaniami, co uniemożliwiała jej spożycie posiłku.

D. S. (1) stale sprawdzała stan kawy w swoim pojemniku, sugerując, że D. U. (1) kradnie jej kawę.

Bardzo często zalewała sobie kawę bądź herbatę i wychodziła z pokoju. Po powrocie do pokoju, po upływie 30 minut, stwierdzała, że D. U. (1) znowu zalała jej kawę lub herbatę bez pozwolenia. Po zwróceniu uwagi, że przecież sama przygotowała sobie napój, odpowiadała, że D. U. (1) jest beczelna.

D. S. (1) zapraszała do pokoju swoje koleżanki, z którymi poruszała temat nadwagi, co było wyraźną aluzją do wyglądu D. U. (1). Zdarzało się, że siadała wówczas na biurku D. U. (2), tyłem do niej, czekając na jej reakcję. D. U. (1) najczęściej wychodziła wówczas z pokoju. Po powrocie słyszała od D. S. (1) komentarz, że urządza sobie spacer w godzinach pracy. W pewnym czasie, D. S. (1) ciągle poruszała temat swojej dwukilogramowej nadwagi, omawiając ją przez większość dnia z koleżankami z pracy jak i przez telefon.

Pracując w tym samym pokoju z Ł. P., D. S. (1) prowadziła szczegółowe notatki na jej temat, opisując jej zachowanie i wypowiedziane słowa podczas całego dnia pracy. Tymi zapisami dzieliła się z innymi pracownikami (...) za pośrednictwem wewnętrznego komunikatora komputerowego. Stale prowokowała sytuacje konfliktowe, nastawiając bardzo głośno radio, zabraniając Ł. P. korzystania z czajnika elektrycznego, czyniąc uwagi o brzydkim zapachu w pokoju, krzycząc na Ł. P.. Pod nieobecność Ł. P., D. S. (1) przesunęła jej biurko ograniczając przestrzeń, tak że współpracownica musiała odkręcić oparcie od krzesła, aby usiąść przy biurku. Taki stan rzeczy trwał przez osiem miesięcy, ponieważ D. S. (1) nie zgadzała się na zmianę ustawienia biurek. Przesunięcie biurek wymagało interwencji pracowników bhp, jednak po ich wizycie w pokoju D. S. (1) znowu dokonała przesunięcia biurka, ograniczając przestrzeń Ł. P..

Podczas zakwaterowania w jednym pokoju w trakcie wyjazdu służbowego D. S. (1) po godzinie 22.00 co chwilę budziła Ł. P. krzycząc, że ta za głośno oddycha i uniemożliwia jej zaśnięcie. W konsekwencji Ł. P. spędziła noc poza pokojem.

We wrześniu 2008 r. D. S. (1) relacje z Ł. P. zgłosiła pracodawcy jako przykład mobbingu wobec niej, wskazując w piśmie, iż Ł. P. zwracała się do niej obraźliwie i w sposób nieuzasadniony próbowała wywołać konflikt.

Dowód: pismo z dnia 15.09.2008r. k. 16 i 64, pismo Ł. P. z dnia 13.10.2008r. k. 77, notatka służbowa D. U. (1) k. 118-121, zeznania świadków: D. Ż. k. 232-235, D. U. (1) k. 237-238, Ł. P. k. 256- 258.

Narastające, powtarzające się problemy interpersonalne w zespole stanowiły podstawę utworzenia dla D. S. (1), w listopadzie 2008 r. specjalnego jednoosobowego stanowiska Wydziału Księgowości ds. wydawania zaświadczeń o niezaleganiu w S. Biura (...). Jej zakres obowiązków był znacznie ograniczony i obejmował wyłącznie przyjmowanie wniosków o wydanie zaświadczeń o niezaleganiu na drukach sformalizowanych lub w formie niesformalizowanej oraz zarejestrowania ich w systemie Rejestr. Z uwagi na zarzuty D. S. (1) co do braku przeszkolenia z obsługi systemu Rejestr, pracodawca zorganizował dla niej dwa dodatkowe szkolenia.

Pomimo zmiany miejsca wykonywania zadań nadal miały miejsce sytuacje konfliktowe wywoływane przez D. S. (1).

Przykładowo, w dniu 9 listopada 2009 r. kierownik I. M. zwróciła D. S. (1) uwagę, iż bez informowania kogokolwiek, opuściła stanowisko pracy i udała się do szatni. D. S. (1) powyższą sytuację zgłosiła pracodawcy jako mobbing wskazując, że I. M. skierowała pod jej adresem głośne, nieprawdziwe, obraźliwe i poniżające uwagi co do jej zachowania i jakości wykonywanej przez nią pracy. Podkreśliła, iż sytuacja taka miała miejsce już kilka razy, a uwagi co do jej pracy są nieuzasadnione i nieuprawnione.

Dowód: pismo dyrektora Wydziału Księgowości D. Ż. k. 65-69, pismo z dnia 09.11.2009r. k. 17, pismo z dnia 10.11.2009r. I. M. k. 138, pismo z dnia 18.11.2009r. k. 139, zeznania świadków: D. Ż. k. 232-235, I. M. k. 295-296, I. M. k. 296-297.

Pracodawca, mając na uwadze napiętą sytuację w Biurze (...), jak i niewielką ilość spraw załatwianych na stanowisku Wydziału Księgowości w S. Biura (...), podjął decyzję o zlikwidowaniu tego stanowiska. Od stycznia 2013 r. D. S. (1) została przeniesiona z nowym zakresem obowiązków na stanowisko pracy Wydziału Księgowości znajdujące się w Filii Urzędu Miasta przy ul. (...). Na tym stanowisku zakres obowiązków D. S. (1) został ograniczony wyłącznie do bezpośredniej obsługi interesantów oraz prowadzenia windykacji należności z tytułu opłat za wieczyste użytkowanie gruntu.

Dowód: pismo dyrektora Wydziału Księgowości D. Ż. k. 65-69, pismo z dnia 17.12.2012r. k. 140, pismo z dnia 15.02.2012r. k. 141-142, pismo z dnia 09.01.2013r. k. 143-144, zeznania świadków: D. Ż. k. 232-235.

Wraz z każdorazową zmianą stanowiska D. S. (1) otrzymywała nowy zakres obowiązków, co do którego składała pisemne zapytanie o jego interpretację, w tym o znaczenie poszczególnych słów. Przykładowo pytała co oznacza sformułowanie: „zwykła kartka”, „sporządzenie”, „prowadzenie rejestrów”. Każdy nowy zakres obowiązków wymagał

ze strony przełożonych dodatkowych, formalnych wyjaśnień, tworzenia indywidualnych procedur wewnętrznych oraz wiązał się z wymianą licznej i obszernej korespondencji pomiędzy D. S. (1) a nowym przełożonym.

Każda próba wyjaśnienia D. S. (1) przez E. P. (jedną z przełożonych powódki) zakresu obowiązków spotykała się z zarzutami stosowania mobbingu formułowanymi przez D. S. (1).

Dowód: zakresy obowiązków z 1.12.2005r., 1.10.2006r., 5.11.2008r., 18.05.2009r., 23.01.2011r., 14.11.2011r., 15.01.2013r., 18.03.2013r., 15.04.2013r., 27.04.2015r., 27.04.2015r. - cz. B akt osobowych powódki, pismo D. S. (1) z dnia 13.11.2008r. k. 70, pismo D. S. (1) z dnia 14.11.2008r. k. 71, pismo E. P. k. 14.11.2008r. k. 72, notatka służbowa k. 73, pismo z dnia 19.11.2008r. k. 74, wydruk e-mail z dnia 23.04.2015r. k. 75, wydruk e-mail z dnia 15.04.2015r. k. 75-76, wydruk e-mail z dnia 02.03.2015r. k. 76, zeznania świadków: D. Ż. k. 232-235, zeznania świadka E. P. k. 235-236.

D. S. (1) każdorazowo przy zmianie stanowiska czy też przy dokonywaniu oceny okresowej wskazywano, że przyczyną tych zmian czy niższych ocen w kategorii „umiejętność pracy w zespole” oraz uwag w części opisowej jest nieumiejętność współpracy i popadanie w konflikty ze współpracownikami.

Od 2011 r. rozmowy przeprowadzane przy okazji dokonywania ocen okresowych D. S. (1) odbywały się w składzie dwuosobowym, ponieważ D. S. (1) przeinaczała prezentowane jej informacje i w oparciu o te przeświadczenia odwoływała się od wystawionych jej ocen okresowych. Jedynie w latach 2013 i 2014 w ocenach okresowych D. S. (1) nie znalazły się zastrzeżenia odnośnie jej relacji z współpracownikami. Oceny tej dokonała J. Z. (kierownik Filii Urzędu Miasta), która nie była bezpośrednim przełożonym D. S. (1), a w tym okresie D. S. (1) pracowała w pokoju jednoosobowym.

D. S. (1) czterokrotnie skorzystała z prawa do odwołania się od oceny okresowej, a wszystkie cztery oceny zostały utrzymane.

Dowód: arkusze okresowej oceny pracownika wraz z odwołaniami D. S. (1) od ocen okresowych k. 10-15 oraz k. cz. B akt osobowych (k. nienumerowane), zestawienie ocen okresowych k. 55, zeznania świadków: D. Ż. k. 232-235, zeznania świadka E. P. k. 235-236, J. Z. k. 258-259.

Na początku 2016 r. D. S. (1) została przeniesiona do pokoju zajmowanego przez P. J.. Już na wstępie, w sposób obcesowy, zwróciła się do niego z żądaniem wyłączenia radia, a propozycja zmiany stacji bądź głośności została opatrzona złośliwym komentarzem. Od tego dnia D. S. (1) codziennie uruchamiała swoje radio z telefonu komórkowego. Często radio grało mimo ogromnych zakłóceń sygnału i z nadmierną głośnością utrudniającą rozmowę z interesantami. Często była to ta sama stacja, której słuchał uprzednio P. J..

Do konfliktu doszło także w momencie ustalania planu urlopów na rok 2016 r. D. S. (1) zabrała otrzymaną od przełożonego listę urlopową i wybrała najbardziej korzystne dni urlopowe, w okolicach świąt i tzw. długich weekendów. D. S. (1) nie zgodziła się na żadne ustępstwo w tym zakresie, co skutkowało koniecznością zmiany planu urlopowego przez P. J..

D. S. (1) nie ustalała terminów urlopów realizowanych w sposób nieplanowy. P. J., chcąc uniknąć sytuacji, w których w Filii nie będzie w danym dniu żadnego pracownika, informował D. S. (1) o konieczności wzięcia dnia wolnego. Zaprzestał takiej praktyki, kiedy D. S. (1) kilkakrotnie wzięła urlop nie informując o tym P. J..

Ponadto, D. S. (1) w sposób szybki i impulsywny otwierała i zamykała okna, nie włączała systemu przywoławczego przy wychodzeniu z pokoju, przekładała bez pytania rzeczy P. J. z szafy ubraniowej, a raz pozostawiła je na podłodze. Podczas chwilowej nieobecności P. J. w pokoju wychodziła i zamykała drzwi na klucz. Wystawiła poza pokój spakowane rzeczy pracownicy będącej na urlopie macierzyńskim, co spowodowało, że interesanci się o nie potykali.

Dowód: notatka P. J. z 22.09.2016r. k.78-79, zeznania świadka P. J., zeznania świadków: D. Ż. k. 232-235, E. P. k. 235-236, J. Z. k. 258-259, P. J. k. 260-261.

D. S. (1) nie chciała przyjąć polecenia przygotowania pomieszczenia do archiwizacji, oskarżając E. P. o wrogie nastawienie i nie słuchając jej zaleceń.

Dowód: zeznania świadków E. P. k. 235-236, J. B. (1) k. 254-256.

Pismem z dnia 12 sierpnia 2016 r. D. S. (1) zwróciła się do pracodawcy o „objęcie jej sprawy bezpośrednim nadzorem celem bezstronnego wyjaśnienia sytuacji oraz usunięcia jej negatywnych skutków dziś i na przyszłość”. W następstwie wskazanego pisma pracodawca zwrócił się pismem 16 września 2016 r. do dyrektora Wydziału Księgowości przełożonego D. S. (1) oraz Kierownika Filii pozostającego w bezpośrednich relacjach służbowych z D. S. (1) o zajęcie stanowiska w odniesieniu do okoliczności przedstawionych przez D. S. (1) w piśmie, a nadto o rozważenie możliwości wykonywania pracy przez D. S. (1) w gmachu Urzędu Miasta.

W odpowiedzi na powyższe Kierownik Filii wskazała w piśmie z dnia 23 września 2016 r., że ocenia kontakty D. S. (1) z współpracownikami jako trudne, a nadto podniosła, że D. S. (1) nigdy nie zgłaszała skarg na niewłaściwe zachowanie wobec niej czy też innych pracowników Filii.

W obszernym piśmie z dnia 12 października 2016 r. dyrektor Wydziału Księgowości D. Ż. opisała przebieg zatrudnienia D. S. (1), w tym m.in. sytuacje konfliktowe, zmiany zakresów obowiązków, trudności z wykonywaniem zakresów czynności, dokonywanie ocen okresowych, udział w szkoleniach. Ponadto, dyrektor ww. Wydziału przedstawiła oświadczenie wszystkich kierowników referatów Wydziału Księgowości, którzy z uwagi na doświadczenia we współpracy z D. S. (1) odmówili przyjęcia jej do swoich zespołów, wskazując na opinię D. S. (1) jako osoby konfliktowej, która spory międzyludzkie celowo wywołuje i nie ma woli zawarcia porozumienia. Kierownicy akcentowali, że włączenie do zespołu (...) może zburzyć dobre relacje i atmosferę w miejscu pracy.

Dowód: pismo D. S. (1) z dnia 12.08.2016r. k. 165-166, pismo Urzędu Miasta z dnia 16.09.2016r. k. 168, pismo Kierownika F. z dnia 23.09.2016r. k. 164, pismo dyrektora Wydziału Księgowości D. Ż. k. 65-69 , pismo J. B. (2) k. 57 , oświadczenie kierownika Referatu Rozliczeń finansowych k. 58 , oświadczenie B. S. z dnia 27.09.2016r. k. 59, oświadczenie z dnia 28.09.2016r. kierownika Referatu Księgowości Głównej k. 60, oświadczenie A. Ż. z dnia 27.09.2016r. k. 61, oświadczenie E. P. k. 62, oświadczenie J. R. k. 63, zeznania świadków: D. Ż. k. 232-235, zeznania świadka E. P. k. 235-236, J. B. (1) k. 254-256.

W dniu 21 października 2016 r. pracodawca rozwiązał z D. S. (1) umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując, że „W Wydziale Księgowości Urzędu Miasta S. D. S. (1) jest zatrudniona od 1czerwca 2005 r. W związku ze zgłoszonym przez nią wnioskiem o objęcie jej sytuacji pracowniczej szczególnym nadzorem oraz podjęcie działań mających na celu wyeliminowanie złego jej traktowania wszczęto postępowanie wyjaśniające zmierzające do zmiany zaistniałej sytuacji. A wyniku powyższego ustalono, że w okresie dotychczasowego zatrudnienia dziesięciokrotnie następowała zmiana jej zakresu czynności, dziewięciokrotnie zmieniano miejsce wykonywania przez nią obowiązków służbowych oraz przynależność do struktur organizacyjnych Wydziału. We wskazanym okresie zmianie ulegały również osoby, którym bezpośrednio podlegała. Podyktowane to było koniecznością wyeliminowania stale występujących konfliktów interpersonalnych, które prowokowała. Powyższe z kolei wymagało dostosowania nadawanego zakresu czynności do jej możliwości kompetencyjnych.

Każda ze zmian zakresów czynności spotykała się z nierozumieniem aktualnego zakresu obowiązków lub jego niewykonywaniem przez D. S. (2) jako jedyne go pracownika Wydziału. Nowe zakresy czynności wymagały ze strony przełożonych dodatkowych formalnych wyjaśnień, tworzenia indywidualnych procedur wewnętrznych oraz wiązały się z liczną korespondencją pomiędzy D. S. (1) a jej przełożonymi. Zgodnie z poczynionymi ustaleniami każda zmiana miejsca wykonywania pracy spowodowana była bardzo trudnymi relacjami z pozostałymi współpracownikami. Konflikty interpersonalne pojawiały się we wszystkich pokojach, w których wykonywała obowiązki służbowe i

stanowiły następstwo niedopuszczalnych zachowań wobec współpracowników, polegających na stałym, uporczywym narzucaniu własnych potrzeb jako jedynych uprawnionych we wspólnej przestrzeni, zachowaniach złośliwych oraz braku woli znalezienia porozumienia.

Narastające, powtarzające się problemy interpersonalne w zespole stanowiły podstawę utworzenia, w listopadzie 2008r, specjalnego jednoosobowego stanowiska w (...) Biura (...) - stanowiska Wydziału Księgowości ds. wydawania zaświadczeń o niezaleganiu, na które została skierowana. Nadany zakres czynności, znacznie okrojony na tym stanowisku, obejmował jedynie przyjmowanie wniosków o wydanie zaświadczeń o niezaleganiu.

Pomimo zmiany miejsca wykonywania zadań nadal miały miejsce sytuacje konfliktowe. Biorąc pod uwagę napiętą sytuację w Biurze (...), problemy interpersonalne z pozostałymi pracownikami jak i znikomą ilość spraw załatwianych na stanowisku Wydziału Księgowości w sali Biura (...), podjęto decyzję o zlikwidowaniu tego stanowiska. Od stycznia 2013r. została Pani przeniesiona z nowym zakresem obowiązków na stanowisko pracy Wydziału Księgowości znajdujące się w Filii Urzędu Miasta przy ul. (...). Na tym stanowisku zakres obowiązków D. S. (1) został ograniczony wyłącznie do bezpośredniej obsługi interesantów oraz prowadzenia windykacji należności z tytułu opłat za wieczyste użytkowanie gruntu.

W celu poprawy ocenianej przez D. S. (1) negatywnie obecnej sytuacji pracowniczej, pracodawca rozważał ponowną zmianę miejsca wykonywania przez D. S. (1) obowiązków służbowych. Kadra kierownicza Wydziału Księgowości mając na uwadze dobro pozostałych pracowników, odmówiła przyjęcia D. S. (1) w struktury kierowanych przez siebie Referatów. Z relacji pracowników, którzy współpracowali z D. S. (1) wynika, że jest osobą nieprzyjazną konfliktogenną oraz złośliwą która współpracowników traktuje obcesowo i lekceważąco.

W ocenie pracodawcy utrzymywanie takiego stanu negatywnie wpływa na atmosferę oraz jakość wykonywanej pracy. Obowiązkiem każdego pracodawcy jest zapewnienie higienicznych warunków pracy, rozumowanych zarówno w aspekcie techniczno-organizacyjnym jaki szeroko rozumianym komfortem psychicznym. Tym bardziej nieuzasadnionym jest ponowne tworzenie dedykowanego D. S. (1) stanowiska w strukturach innego Wydziału.

Podstawowym obowiązkiem pracowników jest przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, stosowanie się do przyjętych w danej społeczności obyczajów, powstrzymanie się od zachowań niezgodnych z powszechnie obowiązującymi standardami moralności, niepodejmowanie działań nieaprobowanych przez którąkolwiek z zatrudnianych osób. W związku naruszeniem przez D. S. (1) podstawowego obowiązku każdego pracownika pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu za wypowiedzeniem zawartej z D. S. (1) umowy o pracę.”

W okresie wypowiedzenia D. S. (1) została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Niesporne

Po ustaniu stosunku pracy D. S. (1) jej dotychczasowe obowiązki zostały rozdysponowane na inne osoby.

Dowód: zeznania świadka E. P. k. 235-236.

Od 2011 r. do 22 listopada 2015 r. D. S. (2) była objęta ochroną przedemerytalną. Aktualnie ma ustalone prawo do emerytury.

Niesporne

Sąd zważył, co następuje:

Podstawę żądania powódki w zakresie przywrócenia do pracy stanowił przepis art. 45 § 1 k.p., w myśl którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia,

a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc (art. 47 zd. 1 k.p.).

Wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia konkretnej przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 1999 r., sygn. akt II PK 306/09, Lex 602696). Dobitnie powyższe stanowisko potwierdzone zostało w wyroku Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98, Lex 39556, gdzie stwierdził, że pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu.

Odnosząc się zaś w następnej kolejności do wagi przyczyny wskazać należy, że w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. W tym przypadku uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. I PK 152/10, Lex nr 1120329, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., sygn. II PK 108/08, Lex nr 738347, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., sygn. I PK 79/07, Lex nr 337787, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00, Lex nr 55358).

Pozwany jako główną przyczynę wypowiedzenia wskazał naruszanie podstawowego obowiązku każdego pracownika dotyczącego przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Przyczyna ta była obszernie opisana i uszczegółowiona, ze wskazaniem m.in. na konfliktowość powódki, problemy w kontaktach interpersonalnych, złośliwe nastawienie wobec współpracowników, co finalnie skutkowało brakiem woli włączenia powódki do zespołu pracowniczego przez poszczególne komórki Wydziału Księgowości pozwanego UM.

Przyczyna ta okazała się nie tylko dostatecznie skonkretyzowana, ale co najistotniejsze prawdziwa i uzasadniająca zakończenie stosunku pracy przez pracodawcę w trybie z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Zeznający w sprawie świadkowie w sposób konkretny i bardzo dokładny opisali liczne sytuacje z udziałem powódki, świadczące o jej wrogim i lekceważącym stosunku do współpracowników dzielących z nią pokój w miejscu pracy. Wykazane zostało, że powódka utrudniała korzystanie z pokoju współpracownikom, prowokując ich swoim zachowaniem polegającym na złośliwym komentowaniu, głośnym słuchaniu radia, nagłym otwieraniu i zamykaniu okien, przesuwaniem mebli wbrew woli innych osób i bez wspólnego uzgodnienia ich rozmieszczenia. Powyższe działania miały charakter powtarzalny i utrudniający innym korzystanie ze wspólnej przestrzeni. W odniesieniu do przełożonych schemat działania powódki polegał natomiast na negowaniu i poddawaniu w wątpliwość kolejnych zakresów obowiązków (łącznie dziesięciu w skali zatrudnienia), poprzez domaganie się szczegółowego wyjaśnienia znaczenia poszczególnych słów w nich zawartych, co w przypadku pracownika o wieloletnim stażu jak powódka wydaje się być zbyt częste. Takie działanie powódki miało najwidoczniej na celu jedynie nieuzasadnione komplikowanie relacji z przełożonymi. Świadkowie w zasadzie potwierdzili wszystkie postawione powódce w wypowiedzeniu zarzuty.

W ocenie Sądu potwierdzenie ww. faktów ujętych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę w pełni usprawiedliwia motywację decyzji pracodawcy do osoby powódki. Przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego jest jednym z podstawowych obowiązków pracownika. (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.). Powódka przez wiele lat obowiązek ten systematycznie naruszała. Swoją postawą stwarzała atmosferę napięcia i niepokoju, niesprzyjającą pracy i prawidłowym stosunkom międzyludzkim. Po to więc, by przerwać zaistniałą sytuację, jak również ze względu

na to, by dać powódce szansę ułożenia sobie poprawnych stosunków w innym miejscu pracy, pracodawca dziewięć razy dokonywał zmiany stanowiska i miejsca świadczenia pracy, w tym przeniósł ją na stanowisko o charakterze bardziej indywidualnym (Biuro (...)). Niestety, przeniesienie to nie spełniło pokładanych w nim oczekiwań. Po stronie powódki nie doszło do zmiany w jej postępowaniu, co świadczy o braku woli dostosowania się do reguł współpracy w zespole. Ostatecznie, żaden z kierowników referentów nie zgodził się na przyjęcie powódki w poczet swojego zespołu pracowniczego.

Należy pamiętać, iż przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić nie tylko kwestie związane z jakością wykonywanej pracy, ale także okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164). Pracodawca ma zatem prawo tak dobierać kadrę pracowniczą, aby zapewniała efektywność funkcjonowania firmy. Może się więc zdarzyć, że pracownik – z uwagi na pewne cechy osobiste – będzie miał trudności z „dogadaniem się” z danym zespołem pracowniczym i w świetle prawa pracy, może to być podstawą do rezygnacji z dalszego zatrudnienia takiego pracownika. Niezawiniony przez pracownika brak umiejętności pracy w zespole może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, niezależnie od stanowiska pracy, jakie zajmuje pracownik w chwili wypowiedzenia i czasu zatrudnienia na stanowisku. Umiejętność pracy w zespole jest bowiem konieczna nie tylko na stanowisku kierowniczym, ale także na stanowisku szeregowym (a więc zajmowanym przez powódkę). Szeregowy pracownik nie jest wyizolowany z zespołu, jest jego członkiem. Ujemne cechy charakteru, utrudniające lub uniemożliwiające współpracę ujawniają się w kontaktach z innymi ludźmi, niezależnie od formalnych relacji między nimi. Pracodawca może z tego powodu rozwiązać stosunek pracy i wpisać jako przyczynę wypowiedzenia brak umiejętności pracy w zespole (tak SN w wyroku z 15 kwietnia 1999 r. sygn. akt I PKN 14/99, OSNAPiUS 2000/12/469). W sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1997 r. I PKN 15/97 OSNP 1997/20/400).

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w postaci: dokumentów (szczegółowo wymienionych w stanie faktycznym) rzetelności których to dokumentów nikt w sprawie nie kwestionował. Sąd oparł się również na zeznaniach następujących świadków: D. Ż., E. P., L. S., M. T., D. U. (1), Ł. P., J. Z., P. J. i I. M.. Były to osoby współpracujące z powódką, które miały możliwość bieżącej obserwacji jej systemu pracy, podejścia do pracy i przede wszystkim relacji z współpracownikami. Ich zeznania, o dużym stopniu szczegółowości, pozostają zbieżne wzajemnie i znajdują potwierdzenie w zapisach chociażby oświadczeń, pism i notatek co do zachowania powódki w miejscu pracy. Świadkowie podkreślali, że sytuacja związana z osobą D. S. (1) miała charakter nietypowy, żaden inny pracownik nie był oceniany jako tak konfliktowy i nie był tyle razy z tego względu przenoszony. Pomocniczo uwzględniono również zeznania J. B. (1) i L. M. co do konkretnych, pojedynczych incydentów z udziałem powódki. Odosobniony charakter miały zeznania świadków I. W., E. D. i D. W.. Ww. osoby dzieliły z powódką pokój przez krótki czas, stąd do konfliktów nie doszło. Poza tym spory te występowały u wszystkich osób, które przebywały z D. S. (1) przez dłuższy czas. Powódka jako materiał dowodowy zaproponowała przede wszystkim przesłuchanie jej w charakterze strony. Jej zeznania polegały przede wszystkim na zaprzeczeniu postawionym jej zarzutom i negowaniu zarzuconych jej zachowań. Zeznania te pozostają odosobnione w porównaniu z powyższym materiałem dowodowym. Powódka próbowała wykreować stan faktyczny na swoją obronę, przyjmując postawę oskarżycielską wobec pracodawcy i ustawiając się w roli ofiary, o czym miałyby świadczyć złożenie przez nią skargi w przedmiocie mobbingu, którego stosowanie wobec powódki ostatecznie wykluczono. W ocenie Sądu całokształt zeznań powódki wskazuje na jej negatywną postawę wobec pracodawcy, przełożonych i współpracowników, brak zrozumienia dla konieczności dostosowania się do pracy grupowej i zasad współpracy. Taka treść zeznań powódki i jej postawa pozwalają na przyjęcie, że zarzuty pracodawcy co do współpracy z powódką były uzasadnione.

Podsumowując, nie budzi wątpliwości, że u podstaw wypowiedzenia powódce umowy o pracę legły przyczyny realne i uzasadniające decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w postaci naruszania zasad współzycia społecznego poprzez wywoływanie konfliktów ze współpracownikami. Wszystkie te zachowania powódki zostały wykazane w

postępowaniu, a sama powódka nie przedstawiła żadnego wytłumaczenia dla swojego postępowania. Zachowanie powódki dotyczy istoty stosunku pracy i umowy łączącej ją z pracodawcą. Powódka nie wyrażała woli zmiany zachowania i współpracy z innymi, nawet po dziewięciokrotnej zmianie stanowiska pracy. Na marginesie należy zauważyć, że pozwany nie posłużył się rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., ale zastosował wypowiedzenie umowy o pracę, które stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 4.04.1979r., PRN 32/79, opubl. w LEX nr 14491). Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być przyczyna o wadze szczególnej, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowym znaczeniu. Te ostatnie są bowiem podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne „drobne” zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nagannych zachowań pracownika. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Samego wypowiedzenia zaś nie można traktować jako kary. Jest to zwykły instrument doboru kadry pracowniczej przez pracodawcę. Pracodawca może w takim doborze pracowniczym stosować również kryteria charakterologiczne, mając na uwadze atmosferę w zakładzie pracy i dobro innych pracowników w miejscu pracy. Działanie powódki było bowiem dla innych wysoce uciążliwe, utrudniające prawidłową realizację obowiązków pracowniczych i kontakt z interesantami.

W konsekwencji, wobec uznania wypowiedzenia umowy o pracę powódce za uzasadnione, powództwo, zarówno w zakresie przywrócenia do pracy jak i pochodnego żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, oddalono.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, w oparciu o treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c., oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265.j.t.), które przewiduje stawkę 180 złotych wynagrodzenia w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)