

UZASADNIENIE

Powód J. C. domagał się w niniejszej sprawie ustalenia, że w miejscu pracy stosowano wobec niego mobbing lub molestowanie i wnosił o zasądzenie z tego tytułu od pozwanego Ministerstwa (...) kwoty 49.900 zł tytułem zadośćuczynienia. W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, iż pracodawca czynił wiele starań, aby go upokorzyć i poniżyć poprzez wystawianie kolejnych negatywnych ocen okresowych. Powód podniósł, iż jego sprzeciwy od ocen okresowych były notorycznie odrzucane przez Dyrektora Generalnego wyłącznie z lakonicznymi uzasadnieniami, zaś on nie był nigdy wysłuchany przez odrzuceniem sprzeciwu. Powód wskazał, iż powyższe nieprzyjemne działania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii oraz zaniżaniu ocen okresowych wywołały u niego poczucie obniżenia przydatności zawodowej, spowodowały chorobę (jest pod stałą opieką psychiatry) oraz miały na celu poniżenie go lub ośmieszenie, a w końcu wyeliminowanie z zespołu współpracowników (pismo procesowe – k. 6, k. 12-13, k. 15-24, k. 64-90).

W odpowiedzi na pozew Ministerstwo (...) w W. wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany wskazał, iż w stosunku do powoda nie stosowano mobbingu. Zdaniem pozwanego żadne zachowanie w trakcie rozmów oceniających powoda ze strony przełożonych nie było niegodne członka korpusu służby cywilnej, powód nie był poniżany, zniesławiany, ani obrażany. Zdaniem pozwanego jedyną kwestią, która prowadziła do sporu był poziom zaproponowanych ocen okresowych (poniżej oczekiwań), z którym powód się nie zgadzał. Pozwany podkreślił, iż dokonywanie oceny okresowej urzędnika służby cywilnej należy do obowiązków przełożonych i nie mogą oni zrezygnować z przeprowadzenia oceny. Pracodawca argumentował, iż wyraźne poczucie dyskomfortu w pracy wywołane było u powoda przekonaniem o niedocenieniu jego kompetencji przez przełożonych, a w konsekwencji dawało mu subiektywne odczucie mobbowania przez osoby dokonujące oceny. Ponadto, pozwany wskazał, iż roszczenie powoda dotyczące przyznania zadośćuczynienia za doznane krzywdy nie zostało przez niego w żaden sposób uzasadnione (odpowiedź na pozew – k. 58-64).

W sprawie zarejestrowanej pod sygn. VIII P 107/17 (wskutek złożenia pisma z dnia 25 stycznia 2017 r. do akt sprawy o sygn. VIII P 1076/14) powód domagał się zadośćuczynienia za wyrządzone krzywdy i zadane cierpienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych w kwocie 10.000 zł. W uzasadnieniu powód wskazał, iż długotrwałe, wrogie działania pracodawcy wywołały, a następnie pogłębiły u niego chorobę, a także naruszyły jego dobra osobiste. Zdaniem powoda oceny okresowe wystawione przez przełożoną M. J. były bezpodstawnie zaniżone i nieoparte dowodami, przez co naruszone zostały jego dobra osobiste, cześć, wizerunek i prawo do spokoju (pismo – k. 5v akt o sygn. VIII P 107/17).

Zarządzeniem z dnia 27 lutego 2017 r. sprawę o sygn. VIII P 107/17 połączono do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą o sygn. VIII P 1/16 (zarządzenie – k. 17 akt o sygn. VIII P 107/17).

W piśmie z dnia 28 lutego 2017 r. i z dnia 9 marca 2017 r. powód J. C. zgłosił jako ewentualne roszczenia o stwierdzenie stosowania wobec niego mobbingu (molestowania) albo naruszenie dóbr osobistych w trzech wariantach (pismo – k. 398, k. 406-410)

W piśmie z dnia 18 września 2017 r. powód J. C. rozszerzył powództwo, wskazując, iż w okresie od stycznia 2011 r. do końca 2015 r. był dyskryminowany, a także, iż pracodawca naruszył wobec niego zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, bowiem jako pracownik z wieloletnim doświadczeniem zawodowym przez lata posiadał niższy mnożnik wynagrodzenia niż inni pracownicy na ta takim samym stanowisku pracy – głównego specjalisty (pismo – k. 423-424).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. C. jest zatrudniony w Ministerstwie (...) w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 1997 r. zawartej na czas nieokreślony (od dnia 1 stycznia 1997 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony) na stanowisku głównego specjalisty. Od dnia 1 października 2001 r. J. C. jest urzędnikiem służby cywilnej

(umowy o pracę – k. 2 i 11 akta osobowe część B, okoliczności bezsporne)

Jako członek korpusu służby cywilnej J. C. podlega okresowym ocenom. W dniu 28 lutego 2011 r. wystawiono J. C. negatywną ocenę okresową, za okres od dnia 31 marca 2010 r. do 28 lutego 2011 r. Oceny dokonał przełożony J. S. S.. J. C. wniósł sprzeciw od negatywnej oceny okresowej. Dyrektor Generalny Ministerstwa (...) M. K. (1) nie uwzględnił sprzeciwu J. C. od oceny okresowej sporządzonej na piśmie w dniu 28 lutego 2011 r.

(okoliczności bezsporne, nadto: zeznania świadka M. K. (1) – k. 469-470v)

S. S. miał zastrzeżenia co do jakości świadczonej przez powoda pracy. Zastrzeżenia dotyczyły rzetelności, jakości przygotowywanych pism oraz informowania o stanie spraw. Przełożony przeprowadzał z J. C. rozmowy w tych kwestiach.

(zeznania świadka S. S. – k. 416-418)

Wyrokiem z dnia 5 lipca 2012 r. Sąd Okręgowy w Warszawie uchylił ocenę okresową J. C. sporządzoną za okres od 31 marca 2010 r. do 28 lutego 2011 r. w części dotyczącej zakwestionowanych kryteriów i nakazał Ministerstwu (...) w W. ponowne dokonanie oceny w tym zakresie. Wyrokiem z dnia 5 grudnia 2012 r. Sąd Apelacyjny w Warszawie oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 5 lipca 2012 r.

(okoliczności bezsporne, pismo procesowe – k. 15-23)

Pismem z dnia 18 marca 2013 r. Dyrektor Generalny Ministerstwa (...) M. K. (1) poinformował A. Ś. Przewodniczącego Komitetu Założycielskiego (...) Związku Zawodowego (...), iż nie wyraża zgody na uczestniczenie przedstawiciela organizacji związkowej w rozmowie oceniającej, która miała być przeprowadzona w dniu 19 marca 2013 r. Wskazano, iż przepisy w sposób kompleksowy regulują sposób i tryb przeprowadzenia oceny okresowej nie przewidując możliwości udziału w tym procesie osób postronnych.

(pismo z dnia 18 marca 2013 r. – k. 31, zeznania świadka A. Ś. – k. 122-123)

W dniu 17 czerwca 2013 r. przeprowadzono kolejną ocenę uwzględniającą okres od dnia 31 marca 2010 r. do 28 lutego 2011 r. i wystawiono powodowi ponownie negatywną ocenę okresową, od której powód się odwołał. Prawomocnym wyrokiem z dnia 10 lutego 2015 r. tut. Sąd (w sprawie o sygn. akt VIII P 432/14) nakazał pozwanemu Ministerstwu (...) w W. dokonanie zmiany oceny okresowej powoda J. C. z dnia 17 czerwca 2013 roku zgodnie z jego żądaniem. Powództwo w zakresie zadośćuczynienia za doznane krzywdy i cierpienia zostało oddalone.

(okoliczności bezsporne, pismo procesowe – k. 15-23, nadto: zeznania świadka M. K. (1) k. 469-470v)

W dniu 3 października 2013 r. przełożona powoda M. J. wystawiła J. C. ocenę okresową za okres od 7 października 2011 r. do 3 października 2013 r.

W podsumowaniu oceny okresowej M. J. wskazała, że oceniany odpowiadał za utrzymywanie i rozwój relacji bilateralnych w zakresie szkolnictwa wyższego i nauki z partnerami z Austrii, Litwy, Łotwy, Estonii, Irlandii i Wielkiej Brytanii oraz za współpracę z Niemiecką Centralą Wymiany Akademickiej (...) a do marca 2012 r. także z krajami arabskimi. Przez cały okres podlegający ocenie J. C. zajmował stanowisko głównego specjalisty, które należało do samodzielnych stanowisk urzędniczych w służbie cywilnej. Oceniająca uwzględniła ponadto ocenę pracy J. C. w okresie do 3 czerwca 2013 r. dokonaną przez poprzedniego bezpośredniego przełożonego – Dyrektora M. G.. W kontekście przeprowadzonej oceny stwierdziła, że J. C. w okresie objętym oceną nie spełnił na poziomie oczekiwań wymagań przed nim stawianych. Na negatywną ocenę złożyły się takie słabe strony jak niższa niż oczekiwana

samodzielność, niższa niż oczekiwana inicjatywa i niewystarczające zaangażowanie w prowadzenie spraw, niższe niż oczekiwane zorientowanie na osiąganie celów działania, niższa niż oczekiwana rzetelność, brak lub niewystarczające wykorzystanie posiadanej wiedzy, niższa niż oczekiwana umiejętność analizy problemów. Przełożona oczekiwała dużo więcej od powoda jako pracownika z tak długim stażem pracy i doświadczeniem zawodowym w temacie współpracy międzynarodowej, zajmującego stanowisko z grupy samodzielnych w służbie cywilnej.

(ocena – k. 160v-163)

J. C. na dokumencie przedstawionym mu do zapoznania się naniósł odręczną adnotację, iż nie zgadzał się z wystawionymi ocenami oraz treścią uzasadnienia przeprowadzonych ocen, bo były to lakoniczne stwierdzenia bez poparcia w rzeczywistości.

(ocena – k. 160v-163)

Pismem z dnia 15 października 2013 r. J. C. wniósł sprzeciw od negatywnej oceny okresowej wskazując, że M. J. została zatrudniona na zajmowanym stanowisku w dniu 4 czerwca 2013 r. i z rozmowy przeprowadzonej przed wystawieniem oceny wynikało, że nie znała specyfiki jego pracy i wcale nie zamierzała poznać spraw prowadzonych skutecznie. Wszelkie próby pokazania rezultatów pracy, zaangażowania, rzetelności, wiedzy, osiągniętych celów, umiejętności współpracy, skutecznej komunikacji oraz samodzielności i inicjatywy, a nawet doskonalenia zawodowego jej nie interesowały.

(pismo – k. 39)

Pismem z dnia 22 października 2013 r. Dyrektor Generalny Ministerstwa(...) M. K. (1) poinformował powoda, iż nie uwzględnił sprzeciwu od oceny okresowej sporządzonej na piśmie w dniu 3 października 2013 r. Wskazał, że w sprzeciwie powód skoncentrował się na osobie oceniającej, nie przedstawiając żadnych argumentów i powołując się na zbyt ogólnikowe zapisy w ocenie, natomiast każda z ocen cząstkowych została przez oceniającą opatrzona uzasadnieniem, a także została dokonana reasumpcja w podsumowaniu oceny. M. K. (1) uznał także wyjaśnienia złożone przez oceniającą za spójne, logiczne i niebudzące żadnych wątpliwości co do staranności w dokonaniu oceny.

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2016 r. oddalił odwołanie J. C. od oceny okresowej z dnia 3 października 2013 r. (sprawa o sygn. VIII 429/14).

(okoliczności bezsporne, nadto: pismo z dnia 22 października 2013 r. – k. 40, zeznania świadka M. K. (1) – k. 469-470v)

J. C. w piśmie z dnia 7 października 2013 r. skierowanym do Dyrektora Generalnego Ministerstwa zawiadomił o podejrzeniu stosowania wobec niego mobbingu. Wskazał, iż jego trudności rozpoczęły się od konfliktu z S. S., który w dniu 28 lutego 2011 r. bez przeprowadzenia rozmowy oceniającej wystawił mu ocenę okresową poniżej oczekiwań.

(pismo – k. 35-36)

W piśmie z dnia 4 listopada 2013 r. (w odpowiedzi na zawiadomienie z dnia 7 października 2013 r.) poinformowano J. C., iż po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, po zbadaniu i ocenie zebranego materiału dowodowego komisja nie stwierdziła znamion mobbingu w działaniach podejmowanych w stosunku do niego.

(pismo – k. 41, protokoły z posiedzenia komisji – k. 132-133, k. 144-150, k. 154-158, k. 194-198, k. 203-208, opinia końcowa – k. 71-73, zeznania świadka M. K. (1) – k. 469-470v)

W dniu 5 listopada 2013 r. J. C. otrzymał skierowanie do szpitala psychiatrycznego. Od dnia 6 listopada 2013 r. J. C. był hospitalizowany w Instytucie (...) w W. z uwagi na ciężki epizod depresji.

(skierowanie – k. 42-43, zaświadczenie – k. 44, zeznania świadka I. C. – k. 376-377)

W dniu 7 lipca 2014 r. została sporządzona kolejna ocena okresowa dotycząca pracy J. C. za okres od dnia 8 stycznia 2014 r. do dnia 7 lipca 2014 r. Oceniany zapoznał się z opinią w dniu 5 listopada 2014 r. Kryteria obowiązkowe rzetelność i terminowość, zorientowanie na osiąganie celów i doskonalenie zawodowe oceniono poniżej oczekiwań, zaś kryterium wiedza specjalistyczna i umiejętności jej wykorzystania znacznie poniżej oczekiwań. Kryteria dodatkowe umiejętność współpracy, radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych, umiejętności analityczne oceniono na poziomie poniżej oczekiwań, zaś kryterium samodzielność i inicjatywa znacznie poniżej oczekiwań. Opinię sporządzała przełożona powoda M. J..

(ocena okresowa – k. 188 akt osobowych część B)

Przełożona J. C., M. J., kierowała wobec niego zastrzeżenia dotyczące efektywności pracy. Powód był upominany wówczas, gdy stwierdzono uchybienia. M. J. często wyrażała krytykę wobec sposobu prowadzenia spraw przez powoda. Komentarze dotyczyły materiałów, które przygotował i miały na celu dokładne objaśnienie zakresu zadań oraz oczekiwań przełożonej co do kierunku wykonania zadania.

(zeznania świadka M. J. – k. 426-429)

Pismem z dnia 5 listopada 2014 r. powód wniósł sprzeciw od negatywnej oceny okresowej.

(pismo – k. 189 akt osobowych część B)

Pismem z dnia 18 listopada 2014 r. powód został poinformowany o nieuwzględnieniu sprzeciwu od oceny okresowej.

(pismo – k. 190 akt osobowych część B, zeznania świadka M. K. (1) – k. 469-470v)

Prawomocnym wyrokiem tut. Sądu z dnia 30 stycznia 2018 r. ocena okresowa dotycząca powoda sporządzona w dniu 4 lipca 2014 r. została uchylona.

(okoliczności bezsporne)

W piśmie z dnia 8 lipca 2014 r. powód ponownie zawiadomił o podejrzeniu stosowania w stosunku do niego mobbingu (przez przełożoną M. J.). Wskazał, iż nieprzyjemne działania w stosunku do niego były nadal kontynuowane. Komisja do spraw mobbingu ponownie nie stwierdziła stosowania wobec J. C. mobbingu. Komisja uznała, iż pracownik został negatywnie oceniony w wyniku dwóch niezależnych od siebie ocen i w subiektywny sposób odbiera powyższe działania jako przejaw mobbingu. Ponadto, żadne inne przesłanki takie jak zachowania czy postawy przełożonych oraz współpracowników nie wskazywały na stosowanie działań świadczących o mobbingu.

(pismo – k. 47, protokoły z posiedzenia komisji – k. 132-133, k. 144-150, k. 154-158, k. 194-198, k. 203-208, opinia końcowa – k. 66-69, zeznania świadków: M. C. – k. 399-400v, M. M. – k. 400v-401)

M. J. podchodziła ambicjonalnie do wykonywanych obowiązków. Była wymagającym przełożonym, od pracowników oczekiwała dużego zaangażowania i samodzielności w wykonywaniu zadań. M. J. często nanosiła poprawki na pismach przedstawianych przez pracowników.

(zeznania świadków: A. K. – k. 377-378 M. K. (2) – k. 459-460, T. J. – k. 460v-462)

M. J. w sposób niewystarczający komunikowała swoje oczekiwania w stosunku do pracowników, co skutkowało pracą w napiętej atmosferze. Ilość obowiązków zwiększała się, zaś liczba pracowników pozostawała bez zmian. Brak samodzielności był odbierany negatywnie.

(zeznania świadków: M. C. – k. 399-400v, M. M. – k. 400v-401)

Atmosfera pracy w wydziale była nerwowa ze względu na znaczną ilość zadań do wykonania.

(zeznania świadka M. M. – k. 400v-401)

Sporadycznie zdarzało się, że M. J. w trakcie rozmowy mówiła podniesionym tonem głosu – zazwyczaj, gdy pracownik nie wykonał zleconych zadań. Emocjonalnie reagowała w stresowych sytuacjach.

(zeznania świadka M. K. (2) – k. 459-460)

Na spotkaniach Dyrektora Generalnego M. K. (1) z przedstawicielami związku zawodowego dochodziło do nieprzyjemnych wymian zdań w związku z charakterem wysuwanych postulatów. Relacje pracodawcy ze związkiem zawodowym były trudne.

(zeznania świadków: A. Ś. – k. 122-123, A. K. – k. 377-378)

Działalność związkowa powoda nie była przedmiotem oceny okresowej i nie miała wpływu na poziom oceny pracy powoda.

(zeznania świadka M. J. – k. 426-429)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów, gdyż nie były one kwestionowane przez strony i nie budziły wątpliwości Sądu.

Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków. Co do zasady świadkowie relacjonowali okoliczności faktyczne spójnie i rzeczowo. Zeznania znajdują również potwierdzenie w dokumentach dołączonych do akt sprawy. Świadkowie zeznawali zgodnie z posiadaną przez siebie wiedzą. W konsekwencji niewielkie rozbieżności w zeznaniach świadków nie podważają ich wiarygodności, ale są wynikiem różnego zakresu wiedzy dotyczącej okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy i różnej ich interpretacji.

Sąd dał częściowo wiarę zeznaniom powoda, tj. w zakresie dotyczącym przebiegu i chronologii poszczególnych zdarzeń. W tym zakresie pozostają one bowiem zgodne z pozostałymi dowodami, które Sąd uznał za wiarygodne. W pozostałym zakresie, dotyczącym oceny zachowań pracodawcy, zeznania te stanowią wyraz subiektywnego punktu widzenia powoda. Zeznania powoda stanowiły wyraz przyjętego stanowiska procesowego, które w ocenie Sądu nie znalazło potwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd oddalił wnioski dowodowe zgłoszone a nieprzeprowadzone w toku niniejszego postępowania, m.in. wnioski dowodowe zawarte w piśmie powoda z dnia 19 stycznia 2018 r. W ocenie Sądu okoliczności sporne zostały w niniejszej sprawie dostatecznie wyjaśnione, a dalsze postępowanie dowodowe przyczyniłoby się jedynie do nieuzasadnionej zwłoki w rozstrzygnięciu sprawy.

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawą faktyczną wszystkich roszczeń powoda były zdarzenia, które w przekonaniu powoda świadczyły o świadomym i długotrwałym procesie naruszania dóbr osobistych powoda. Punktem wspólnym argumentacji powoda były kwestionowane przez niego oceny okresowe. Zdaniem powoda wystawianie zaniżonych ocen okresowych przez pracodawcę było zamierzonym, długotrwałym i uporczywym nękaniami pracownika.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do przypisania pracodawcy działań, które spełniały znamiona mobbingu.

Zgodnie z dyspozycją art. 94³ § 2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniami lub zastraszaniu, wywołujące u

niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W literaturze przedmiotu przyjmuje się, iż mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechanie) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grupy, godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. Zasadniczo pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem, gdyż pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Działania o charakterze mobbingu jednak mogą niekiedy odwoływać się do stosowania środków – co prawda – dozwolonych przez prawo, jednakże wykorzystywanych wyłącznie w celu szykanowania pracownika.

Cechą mobbingu jest ciągłość i uporczywość oddziaływania na pracownika, albowiem jest to pewien złożony, długotrwały proces, który ze swej definicji, wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze przypadkowym, jednorazowym czy sporadycznym. Dlatego też dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany pewnemu procesowi nękania lub zastraszania przez odpowiednio długi okres. Jednocześnie jednak, o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika nie może być kwalifikowana jako mobbing.

Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności z tytułu mobbingu. Same bowiem odczucia osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie mogą stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Powyższa ocena winna być bowiem zawsze uzależniona od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 maja 2009 roku, III PK 2/09).

Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego konkretnego przypadku. „Uporczywość” oznacza działanie trwające nieprzerwanie dłuższy czas lub regularnie w nieodległych okresach czasu, powtarzające się w pewnym, niesprecyzowanym z góry okresie, dotkliwe dla osoby, której dotyczy. Polega ono na długotrwałym postępowaniu nacechowanym nieustępliwością. Sprawca, mając obiektywną możliwość wykonania oznaczonego obowiązku, nie wykonuje go, wykazując przy tym złą wolę. Zachowanie „uporczywe” charakteryzuje się także szczególnym, nieuzasadnionym, negatywnym nastawieniem psychicznym sprawcy. Sprawca wielokrotnie zachowuje się nagannie, bez żadnego uzasadnienia.

Mobbing nie polega na jednorazowym lub sporadycznym okazywaniu niechęci, niesprawiedliwym traktowaniu, sporadycznym wygłaszaniu złośliwych i nieprzyjemnych komentarzy, lecz na działaniach znacznie głębiej dotykających sfery psychiki pracownika, a mianowicie na terroryzowaniu, prześladowaniu, czy też systematycznym maltretowaniu psychicznym pracownika. Nie można również mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pracodawca ma bowiem prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 roku, II PK 166/14).

Według poglądu utrwalonego w judykaturze, aby uznać zaistnienie mobbingu, **wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie** (wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006r., II PK 112/06).

Dyspozycja art. 94³ § 3 k.p. przyznaje pracownikom, którzy wskutek mobbingu doznali rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od pracodawcy. **Roszczenie o zadośćuczynienie nie jest więc uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, ale jego skutkami w postaci rozstroju zdrowia pracownika**, kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest zatem wystarczające wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu, poniżenia i innych negatywnych emocji.

Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08).

Ciężar dowodu w zakresie stosowania mobbingu spoczywa na pracowniku (wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r., III PK 94/05). To pracownik jest obowiązany przytoczyć fakty wskazujące na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia. To pracownik winien również wykazać, że sytuacja w miejscu pracy spowodowała rozstrój zdrowia.

Z kolei w kwestii naruszenia dóbr osobistych na podstawie art. 300 k.p. należy stosować przepisy kodeksu cywilnego. Punktem wyjścia jest art. 11¹ k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Należy przez to rozumieć, że ustawodawca nakazuje pracodawcy postępować w sposób, który nie prowadzi ani u pracownika, ani u innych osób do obniżenia poczucia wartości pracownika. Poza godnością pracodawca obowiązany jest szanować także inne dobra osobiste pracownika. Kodeks pracy nie zawiera katalogu dóbr osobistych pozostających pod ochroną prawa pracy. Należy w tym względzie sięgać do regulacji ogólnych wynikających z art. 23 k.c. W przepisie tym wymienione zostały przykładowo najbardziej powszechne dobra osobiste człowieka chronione przez prawo. Należą do nich: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska.

Zgodnie z art. 448 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Do bezspornych przesłanek odpowiedzialności na podstawie art. 448 k.c. zalicza się zatem: naruszenie dobra osobistego, powodujące szkodę niemajątkową, związek przyczynowy między tym naruszeniem a szkodą niemajątkową, która spowodowana jest naruszeniem.

Ochrona prawna przysługuje w razie naruszenia dobra osobistego. Ocena, czy w konkretnej sytuacji naruszenie takie rzeczywiście nastąpiło, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego, przesłanką naruszenia dobra osobistego nie są subiektywne odczucia poszkodowanego pracownika, jego indywidualne przeżycia i stan psychiczny, ale to, jaką reakcję wywołuje dane zachowanie pracodawcy w społeczeństwie (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 marca 1997 r., III CKN 33/97).

Podstawa faktyczna wszystkich roszczeń zgłoszonych przez powoda w niniejszej sprawie oscylowała wokół negatywnych ocen okresowych sporządzanych w stosunku do powoda na przestrzeni kilku lat.

Zgodnie z art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony podlega ocenie okresowej dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego. Ocena okresowa dotyczy wykonywania przez członka korpusu służby cywilnej obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez niego stanowiska pracy. Ocenę okresową sporządza się na piśmie i niezwłocznie zapoznaje z nią ocenionego członka korpusu służby cywilnej (art. 81 ust. 3 powołanej ustawy). Ocenę okresową członka korpusu służby cywilnej sporządza się co 24 miesiące (art. 81 ust. 4).

W odniesieniu do pracowników zatrudnionych w służbie cywilnej oceny okresowe są obowiązkowe i warunkują nie tylko rozwój zawodowy pracownika, ale również jego dalsze zatrudnienie (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 października 2013 r., II PK 32/13). Każdy zatem pracownik służby korpusu służby cywilnej (w tym urzędnik służby cywilnej) ma obowiązek poddać się ocenie okresowej, a wynikające z tego niedogodności są wliczone w charakter tej oceny.

W ocenie Sądu, choć pracodawca (zobligowany do tego przepisami prawa) dokonując ocen powoda (negatywnych), stworzył sytuację, która była przez niego odbierana jako działania wrogie i niesprawiedliwe, to brak podstaw aby przyjąć, iż odpowiada ona definicji mobbingu. Oceny przełożonych wobec powoda nie wynikały z niechęci do jego osoby, zamiaru ośmieszenia czy poniżenia go, ani też nie zmierzały do wyeliminowania powoda z zespołu współpracowników. Odbywały się ze względu na obowiązek nałożony na pracodawcę, w trybie przewidzianym przepisami prawa. Przełożeni dokonujący ocen zgodnie zeznawali, iż sporządzone przez nich oceny odzwierciedlały ich prawdziwą, osobistą ocenę o pracy J. C.. Podkreślenia wymaga, iż oceny okresowe sporządzane przez pracodawcę były także poddawane kontroli sądowej. W tym miejscu należy odnieść się do przedmiotowych (negatywnych) ocen okresowych.

W przypadku oceny okresowej za okres od dnia 31 marca 2010 r. do 28 lutego 2011 r. tut. Sąd dokonał jej modyfikacji uwzględniając w tym zakresie powództwo (sprawa o sygn. akt VIII P 432/14). Kolejna ocena okresowa powoda obejmująca okres od 7 października 2011 r. do 3 października 2013 r. została uznana za prawidłową (sprawa o sygn. akt VIII P 429/14).

Stosownie do art. 365 §1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Moc wiążąca orzeczenia (art. 365 § 1 k.p.c.) może być rozważana tylko wtedy, gdy rozpoznawana jest inna sprawa niż ta, w której wydano poprzednie orzeczenie oraz, gdy kwestia rozstrzygnięta innym wyrokiem stanowi zagadnienie wstępne. Moc wiążąca prawomocnego orzeczenia sądu charakteryzuje się dwoma aspektami. Pierwszy z nich odnosi się tylko do faktu istnienia prawomocnego orzeczenia. Zdaniem Sądu Najwyższego ten aspekt występuje, gdy w poprzednim postępowaniu, w którym zapadło prawomocne orzeczenie nie brała udziału choćby jedna ze stron nowego postępowania, a nie jest ona objęta prawomocnością rozszerzoną. Nie można bowiem takiej strony obciążać dalszymi skutkami wynikającymi z prawomocnego orzeczenia. Drugi aspekt mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia jest określony jako walor prawny rozstrzygnięcia (osądzenia) zawartego w treści orzeczenia. Jest on ściśle związany z powagą rzeczy osądzonej (art. 366 § 1 k.p.c) i występuje w nowej sprawie pomiędzy tymi samymi stronami, choć przedmiot obu spraw jest inny. W nowej sprawie nie może być wówczas zastosowany negatywny (procesowy) skutek powagi rzeczy osądzonej polegający na niedopuszczalności ponownego rozstrzygnięcia tej samej sprawy. Występuje natomiast skutek pozytywny (materialny) rzeczy osądzonej przejawiający się w tym, że rozstrzygnięcie zawarte w prawomocnym orzeczeniu (rzecz osądzona) stwarza stan prawny taki, jaki z niego wynika. Sądy rozpoznające między tymi samymi stronami nowy spór muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak przyjęto to w prawomocnym, wcześniejszym wyroku, a więc ostatecznym rezultacie procesu uwzględniającym stan rzeczy na datę zamknięcia rozprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., II CSK 12/09). Taka jest treść prawomocnego orzeczenia, o którym stanowi art. 365 § 1 k.p.c., a więc treść wyrażonej w nim indywidualnej i konkretnej normy prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2009 r., II PK 302/08).

W konsekwencji powyższego tutejszy Sąd w zakresie przywołanych ocen okresowych jest związany orzeczeniami tut. Sądu w sprawach o sygn. akt VIII P 429/14 i VIII P 432/14.

Ma to istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, gdyż oznacza, że negatywna ocena okresowa powoda obejmująca okres od 7 października 2011 r. do 3 października 2013 r. okazała się zasadna. W konsekwencji należało uznać, że pracodawca miał tego rodzaju zastrzeżenia do powoda, które uzasadniały negatywną ocenę okresową, a co więcej zastrzeżenia pracodawcy zostały uznane za prawdziwe.

Ponadto, trzeba zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt wynikający z przebiegu postępowania w sprawach o sygn. akt VIII P 429/14 i VIII P 432/14. W obu tych sprawach powód zgłosił roszczenia o zadośćuczynienie za doznane krzywdy i cierpienia, które zostały prawomocnie oddalone. Zatem, w niniejszej sprawie podstawa faktyczna w zakresie tego roszczenia mogła odnosić się jedynie do ostatniej negatywnej oceny okresowej dokonanej w dniu 7 lipca 2014 r.

Podstawą roszczeń w zakresie dóbr osobistych nie może być sam fakt otrzymania negatywnej oceny czy ocen, bo sama negatywna ocena z reguły jest ingerencją w jakieś dobro osobiste co najmniej w subiektywnym odczuciu, lecz dopiero kwalifikacja takiej oceny jako bezprawnej. Dokonanie nawet wadliwej oceny okresowej powoda wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych (art. 23 k.c., art. 24 k.c., art. 448 k.c.), chyba że w związku z tym pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania nie mieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00). Co do zasady nie można bowiem wykluczyć czynu pracodawcy, polegającego na naruszeniu przepisów (reguł) tej oceny, a nawet instrumentalnego ich traktowania albo naruszenia innych przepisów ogólnych. Tylko zatem w razie kwalifikowanego, zamierzonego i umyślnego pogwałcenia konkretnych osobistych praw pracowniczych, można mówić o naruszeniu dóbr osobistych (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2015 r., III PK 156/14).

Pozostało zatem odnieść się do oceny okresowej J. C. sporządzonej w dniu 7 lipca 2014 roku, która to została prawomocnie uchylona. W ocenie Sądu, brak jest podstaw do przyjęcia, że wadliwość tej oceny oznacza automatycznie, że była ona elementem działań zmierzających do nękania czy zastraszania powoda. W ocenie Sądu zeznania świadka M. J. wskazują, iż była ona subiektywnie przekonana o zasadności wystawionej oceny. Zgodnie z zeznaniami świadków przełożona J. C. była osobą ambitną i wymagającą w stosunku do podwładnych pracowników. Oczekiwała dużej samodzielności i nie komunikowała pracownikom w wystarczający sposób swoich wymagań. Tymczasem świadek M. J. zeznawała, iż była niezadowolona z jakości pracy świadczonej przez powoda. Kierowała wobec niego liczne zastrzeżenia dotyczące m.in. efektywności pracy. Wskazała, iż wielokrotnie wystąpiła konieczność poprawiania pracy powoda i upominania go. Przy czym, M. J. traktowała to jako konstruktywną krytykę, mającą na celu poprawę świadczonej pracy. W ocenie M. J., J. C. powinien wykazywać się większą samodzielnością. Ocena pracy J. C. znalazła odzwierciedlenie w dokonanej przez M. J. ocenie okresowej.

Ocena okresowa – jak każda inna ocena – jest zbiorem opinii wyrażanych według określonych kryteriów, co z jednej strony w założeniu ma walor obiektywizmu, lecz z drugiej strony nie jest wolne od dozwolonych indywidualnych ocen przełożonych.

Konstrukcja oceny okresowej opiera się na subiektywnym przekonaniu przełożonego odnośnie efektów pracy pracownika, co zakłada pewien zakres nieweryfikowalnej swobodnej oceny. Dokonywanie ocen pracowników nie może być uznane za bezprawne działanie pracodawcy, nawet jeśli ocena taka okazałaby się niesłuszna (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 marca 2008 r., II PK 188/2007). Zakwestionowanie procesu oceniania pracownika nie może zatem prowadzić do prostego wniosku, że wadliwa ocena okresowa jest naruszeniem dóbr osobistych pracownika lub przejawem mobbingu. Podkreślić jeszcze raz należy, że częstotliwość i przebieg procedury oceniania pracownika są ściśle określone przepisami ustawy o służbie cywilnej. Jedynie w sytuacji wykroczenia poza przyjęte normy i standardy procedury oceny można byłoby stwierdzić, że sporządzenie oceny okresowej było działaniem wymierzonym w pracownika. W ocenie Sądu materiał dowodowy nie dawał podstaw do stwierdzenia, że proces oceniania powoda był elementem działań zmierzających do nękania czy zastraszania powoda, czy też nosił znamiona znieważenia pracownika albo naruszenia jego godności.

Naruszenia dóbr osobistych powoda nie można wywodzić również z wypowiedzi dyrektora generalnego, która miała – zdaniem powoda – obraźliwy charakter. Zaznaczyć trzeba, że przytaczane sformułowania nie odnosiły się bezpośrednio do J. C.. Powód wskazywał na następujące słowa wypowiedziane podczas spotkania z przedstawicielami związku zawodowego: „Najlepsi pracownicy niekoniecznie się garną do związku. Może się garną tylko ci, którym niekoniecznie chce się dobrze pracować. Jeżeli ktoś dobrze pracuje, jest znakomitym specjalistą, cenionym przez wszystkich, nie potrzebuje żadnej dodatkowej ochrony, żadnego parasola”. W ocenie Sądu stwierdzenia te miały

charakter uwag ogólnych związanych z istotą działalności związkowej tj. ochroną praw pracowniczych. Przytoczoną wypowiedź należy rozumieć w kontekście tego, że relacje pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi nie zawsze są wzorowe, nie należą do łatwych, gdyż często natrafiają na problemy związane z reprezentowaniem sprzecznych interesów.

Mając zatem na uwadze treść art. 94³ § 3 k.p., oceniając całościowo ustalony stan faktyczny, a także biorąc pod uwagę chronologię zdarzeń oraz ich kontekst Sąd doszedł do przekonania, że brak jest podstaw do stwierdzenia, że wobec powoda był stosowany mobbing. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozwala na przyjęcie, że powód przez dłuższy okres znajdował się w sytuacji, w której był uporczywie nękanym, zastraszany, czy poniżany w związku z zatrudnieniem u pozwanego, co wywołało u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej czy zmierzało do ośmieszenia go lub wyeliminowania go z zespołu.

Nie doszło również do naruszenia dóbr osobistych powoda. W ocenie Sądu działania pracodawcy nie nosiły znamion kwalifikowanego, zamierzonego i umyślnego działania w celu wykorzystania procesu ocen okresowych jako narzędzia do szykanowania powoda.

Odnosząc się do roszczenia w przedmiocie nierównego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminacji podkreślenia wymaga fakt, iż pracownik powinien uprawdopodobnić okoliczności świadczące o zróżnicowanym potraktowaniu go w stosunku do innych pracowników znajdujących się w analogicznej sytuacji.

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w m.in. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zasada równego traktowania pracowników w zatrudnieniu zakłada, że w określonym obszarze zatrudnienia (np. nawiązanie lub rozwiązanie stosunku pracy, ukształtowanie wynagrodzenia lub innych warunków zatrudnienia, awans lub przyzwanie innych świadczeń związanych z pracą, udział w szkoleniach) pracodawca jest zobowiązany traktować jednakowo wszystkich pracowników. Innymi słowy obowiązek równego traktowania pracowników dotyczący konkretnych elementów zatrudnienia takich jak: wysokość wynagrodzenia lub innych świadczeń związanych z pracą, warunki zatrudnienia, udział w szkoleniach, awans zawodowy. Naruszenie zasady równego traktowania przejawia się w innym ukształtowaniu warunków zatrudnienia pracownika w porównaniu z innymi (znajdującymi się w porównywalnej sytuacji) pracownikami.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w 18^{3a} § 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 18^{3a} § 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 jest także niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Jeżeli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Powód musi przytoczyć w pozwie takie okoliczności faktyczne, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest nierówno traktowany w stosunku do pozostałych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06).

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie potwierdził, aby powód był gorzej traktowany w porównaniu do innych pracowników znajdujących się w podobnej sytuacji. Powód nie podał tego rodzaju twierdzeń, które pozwalałyby na sformułowanie zarzutów dotyczących nierównego traktowania i zidentyfikowanie obszarów, w których powód upatrywał niedozwolonego zróżnicowania jego sytuacji pracowniczej. Niewątpliwie oceny okresowe członka korpusu służby cywilnej wpływają na awans zawodowy (art. 89 ustawy o służbie cywilnej), ale nie oznacza to, że w przypadku sporządzenia wadliwej oceny okresowej pracownik jest uprawniony do sformułowania zarzutu nierównego traktowania czy dyskryminacji.

Ze względów, o których była już mowa, Sąd uznał, że na skutek procesu oceniania powoda nie doszło również do stworzenia wobec powoda zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Mając na uwadze powyższe rozważania należy stwierdzić, że powód nie uprawdopodobnił przesłanek odpowiedzialności pozwanego zarówno w zakresie naruszenia wobec niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu jak również zakazu dyskryminowania.

W konsekwencji, roszczenia powoda zarówno w zakresie stosowania mobbingu, jak również naruszenia jego dóbr osobistych, dyskryminowania go, czy naruszenia wobec niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu okazały się bezzasadne, a zatem podlegały w całości oddaleniu.

Sąd odstąpił od obciążenia powoda kosztami postępowania na podstawie art. 102 k.p.c. uznając, że w toku całego postępowania powód prezentował głębokie, subiektywne poczucie krzywdy, które wynikało z faktu, iż nie zgadzał się z ocenami jego pracy. W tych okolicznościach Sąd uznał, iż obciążanie go kosztami procesu byłoby naruszeniem zasad słuszności.

SSR Anna Bulanda

Zarządzenie: (...).