

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2023 roku

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 stycznia 2023 roku w Warszawie

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem i dyskryminacją

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 grudnia 2021r., sygn. akt VI P 289/18

1. zmienia zaskarżony wyrok:

a) w punkcie 1 w ten sposób, że oddala powództwo o zadośćuczynienie za mobbing;

b) w punkcie 3 w ten sposób, że zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. S. kwotę 720 zł (siedemset dwadzieścia złotych) powiększoną o podatek od towarów i usług, tytułem wynagrodzenia pełnomocnika z urzędu ustanowionego dla powódki;

c) w punkcie 4 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1.000 zł (tysiąc złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona;

d) przyznaje radcy prawnemu K. G. ze Skarbu Państwa - kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1.080 zł (jeden tysiąc osiemdziesiąt złotych) powiększoną o podatek od towarów i usług, tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu;

e) zasądza od powódki A. S. na rzecz pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 1.080 zł (jeden tysiąc osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

2. oddala apelację w pozostałym zakresie;

3. zasądza od powódki A. S. na rzecz pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 720 zł (siedemset dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej;

4. zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. S. kwotę 480 zł (czteryście osiemdziesiąt złotych) powiększoną o podatek od towarów i usług, tytułem wynagrodzenia pełnomocnika z urzędu ustanowionego dla powódki;

5. przyznaje radcy prawnemu K. G. ze Skarbu Państwa - kasa Sądu Okręgowego Warszawa - Praga w Warszawie kwotę 720 zł (siedemset dwadzieścia złotych) powiększoną o podatek od towarów i usług, tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu w instancji odwoławczej.

sędzia Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z dnia 29 grudnia 2021r.:

1. zasądził od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. S. kwotę 30.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 sierpnia 2018r. do dnia zapłaty;
2. zasądził od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. S. kwotę 20.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za dyskryminację w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 sierpnia 2018r. do dnia zapłaty;
3. zasądził od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. S. kwotę 5.400,00 zł powiększoną o podatek od towarów i usług tytułem wynagrodzenia pełnomocnika ustanowionego z urzędu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty;
4. nakazał ściągnąć od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa - kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 3.957,55 zł tytułem kosztów poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, w tym kwotę 1.457,55 zł tytułem wynagrodzenia biegłego oraz kwotę 2.500,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona;
5. wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor na natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.259,00 zł.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

A. S. została zatrudniona w (...) sp. z o.o. od 1 lutego 2008r. na stanowisku referendarza za wynagrodzeniem według 10 kategorii zaszeregowania w szczeblu 20 w kwocie 1.760,00 zł brutto miesięcznie. Z dniem 1 października 2009 roku przyznano jej wynagrodzenie zasadnicze według 10 kategorii zaszeregowania w szczeblu 25 w kwocie 2.010,00 zł brutto miesięcznie, a z dniem 1 września 2010r. przysługiwało jej wynagrodzenie w 10 kategorii zaszeregowania w szczeblu 1 w kwocie 2.010,00 zł brutto miesięcznie. Z dniem 1 lipca 2011r. powódka została wyznaczona na stanowisko radcy z wynagrodzeniem według 11 kategorii zaszeregowania w szczeblu 1 w kwocie 2.060,00 zł brutto miesięcznie, natomiast z dniem 1 listopada 2013r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze według 11 kategorii zaszeregowania w szczeblu 1 w kwocie 2.160,00 zł brutto miesięcznie. Z dniem 1 sierpnia 2014r., na okres 6 miesięcy, powierzono powódce pełnienie obowiązków inspektora (...) z wynagrodzeniem zasadniczym według 12 kategorii zaszeregowania w szczeblu 1 w kwocie 2.250,00 zł brutto miesięcznie oraz przyznano jej dodatek funkcyjny w szczeblu 2 w kwocie 462,00 zł brutto miesięcznie. Od dnia 1 lutego 2015r. powódkę wyznaczono na stanowisko inspektora (...), przyznając jej wynagrodzenie według 12 kategorii zaszeregowania w szczeblu 1 w kwocie 2.300,00 zł brutto miesięcznie oraz dodatek funkcyjny według szczebla 2 w kwocie 481,00 zł brutto miesięcznie. Na podstawie porozumienia zmieniającego stanowisko powódki od dnia 1 maja 2015r. zostało określone jako starszy inspektor specjalista (...) z wynagrodzeniem według V kategorii zaszeregowania w stawce 2.395,00 zł brutto miesięcznie oraz dodatkiem funkcyjnym według szczebla 2 w kwocie 481,00 zł brutto miesięcznie. Z dniem 1 października 2015r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze według 5 kategorii zaszeregowania w stawce 2.460,00 zł brutto miesięcznie, a z dniem 1 lipca 2016r. w stawce 2.780,00 zł brutto miesięcznie. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.259,00 zł brutto.

Pismem z dnia 30 września 2016r. przełożony powódki P. G. wystąpił do prezesa zarządu pozwanej spółki o odsunięcie powódki od sprawowanych obowiązków oraz o przeniesienie do innej pracy. W uzasadnieniu wskazał, że wniosek jest spowodowany wieloma zaniedbaniami w wykonywaniu powierzonych powódce obowiązków. Zwrócił uwagę na ewidentny, w jego ocenie, brak kompetencji powódki i niski poziom przekazywanych informacji w trakcie szkoleń okresowych dla pracowników spółki zatrudnionych na stanowiskach osób kierujących pracownikami, które to szkolenia prowadziła powódka. Przełożony podkreślił, że powódka przy omawianiu tematyki szkoleń posługuje się przykładami odbiegającymi od specyfiki pracy w pozwanej spółce, a poza tym informacje są przez nią przekazywane w sposób chaotyczny i nieuporządkowany. Powódka ogranicza się do odczytania treści rozporządzeń, a fakty przedstawia w sposób niezrozumiały, bez podania interpretacji zapisów dotyczących obszaru BHP. P. G. wskazał również, że powódka nie wykorzystywała środków multimedialnych, które były dostępne, przez co miała wprowadzić wielu uczestników szkolenia w „stan uśpienia”. Dalej zarzucił powódce, że wyróżnia się w swojej pracy wyjątkową opieszałością i niedbalstwem w wykonywaniu poleceń służbowych, popełnia podstawowe błędy przy sporządzaniu dokumentów, pobieżnie przeprowadza kontrole, a od czasu otrzymania umowy o pracę na czas nieokreślony wykazuje ciągle spadek dokładności i sumienności podczas wykonywania pracy. Przełożony powódki wskazał dodatkowo, że:

- w dniu 14 września 2016r. powódka powiadomiła go jedynie sms-em o samowolnej decyzji wyjazdu w godzinach pracy w dniu 16 września 2016r. do G. R. celem przeprowadzenia kontroli, na co nie uzyskała wcześniej jego formalnej zgody;

- w dniu 1 września 2016r. powódka otrzymała polecenie określenia i zidentyfikowania substancji niebezpiecznych znajdujących się i użytkowanych w spółce w kontekście zachowania właściwych warunków ich przechowywania, użytkowania i stosowania odpowiednich zabezpieczeń, a sporządziła jedynie kilkudziesięciopunktowy protokół z kontroli w Sekcji (...) w obszarze magazynu, który nie zawierał satysfakcjonujących przełożonego informacji;

- nie przyniosły rezultatu kilkukrotne upomnienia i rozmowy dyscyplinujące przeprowadzone z powódką, która nie wnosi żadnych działań, pomysłów i usprawnień do pracy w Wydziale BHP;

- wiosną 2016 roku miało miejsce zdarzenie, kiedy powódka kłóciła się z kimś przed biurem spółki, rzuciła kurtką i odpychała uczestnika kłótni, co poddaje w wątpliwość stan emocjonalny powódki, który mógłby mieć skutki w postaci jej nieprzemyślanych zachowań i sytuacji niekorzystnej dla pracodawcy w kontekście sporu sądowego w sprawie śmiertelnego wypadku przy pracy jednego z pracowników pozwanej spółki, a także w kontekście takich postępowań w sprawie oceny wypadku przy pracy, prowadzonych w przyszłości.

W konkluzji pisma przełożony powódki wniósł o jej usunięcie i pozbawienie przywilejów pracownika (...).

W związku ze wskazanym pismem wobec powódki zostało wszczęte postępowanie wyjaśniające o sygn. (...). W toku tego postępowania przesłuchano powódkę, jej przełożonego P. G., a także innych pracowników pozwanej spółki: M. U., B. S., M. L., K. K., I. B., M. M., P. B. i I. M.. W piśmie dnia 2 grudnia 2016r. powódka wskazała, że wszystkie zarzuty przedstawione w piśmie P. G. są nieprawdziwe i mają charakter próby zdyskredytowania jej w celu osiągnięcia z góry powziętego przez P. G. planu, jakim jest pozbycie się jej z (...). Ponadto, w piśmie z dnia 21 listopada 2016r. powódka wniosła o zorganizowanie spotkania z prezesem zarządu pozwanej spółki w sprawie omówienia okoliczności związanych z prowadzonym postępowaniem. Takie spotkanie miało miejsce w dniu 7 grudnia 2016r., a byli na nim obecni prezes zarządu pozwanej spółki oraz dyrektor R. F..

W sprawozdaniu z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego o sygn. (...) wskazano, że powódka podczas szkoleń z zakresu BHP nie wykorzystywała projektora i nagłośnienia, a informacje odczytywała z kartki. Poza tym ustalono, że poinformowała zwierzchnika służbowego sms-em o kontroli w G. R. i umieściła wpis na liście obecności bez upewnienia się, czy otrzymała zgodę, co jest czynem samowolnym. Ponadto, kontrole przeprowadzane przez powódkę zostały ocenione jako pobieżne, o czym świadczy zapis „nie stwierdzono nieprawidłowości”, a także podkreślono, że w karcie kontroli w magazynie (...) nie dokonano doprecyzowania w zakresie rodzaju

przechowywanych substancji i sposobu ich użytkowania. Powódka nie zgromadziła żadnej bazy danych dotyczącej zleconego jej w tym zakresie zadania.

W związku z przeprowadzonym postępowaniem, decyzją z dnia 26 stycznia 2017r. pracodawca pozbawił powódkę premii za jeden miesiąc: 1) za poinformowanie zwierzchnika służbowego sms-em o zamiarze przeprowadzenia nieplanowanej kontroli w G. R. i umieszczenie wpisu na liście obecności bez upewnienia się o wyrażeniu na to zgody przez zwierzchnika, 2) za niewłaściwie przeprowadzoną kontrolę w magazynie (...), brak doprecyzowania w zakresie rodzaju substancji i sposobu ich użytkowania, sposobu oznakowania oraz zabezpieczenia, 3) za nieuzasadnione oskarżenie zwierzchnika służbowego o działanie z premedytacją zawarte w piśmie z dnia 2 grudnia 2016r.

Od powyższej decyzji z dnia 26 stycznia 2017r. powódka odwołała się do sądu. Wyrokiem z dnia 30 maja 2018r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 417,00 zł brutto tytułem premii i oddalił powództwo w części dotyczącej uchylecia kary porządkowej. W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, że przyczyny pozbawienia powódki premii nie zostały udowodnione przez stronę pozwaną.

Kilka dni po złożeniu pisma z dnia 30 września 2016r., w którym znajdowały się liczne zarzuty odnośnie pracy powódki, które zainicjowało postępowanie wyjaśniające o sygn. (...), przełożony powódki P. G. pismem z dnia 5 października 2016r. zgłosił zapotrzebowanie na nowego pracownika. W wyniku przeprowadzonego naboru od dnia 1 grudnia 2016r. w sekcji BHP rozpoczął pracę nowy pracownik S. G..

W dniu 16 stycznia 2017r., w trakcie postępowania wyjaśniającego o sygn. (...), pracodawca przedstawił powódce projekt porozumienia zmieniającego umowę o pracę, zgodnie z którym od 1 lutego 2017r. powódka miała być zatrudniona na stanowisku specjalisty z wynagrodzeniem według kategorii IV w kwocie 3.160,00 zł, a jej miejsce wykonywania pracy miało zostać ustalone jako Sekcja D. Konduktorskich pozwanej spółki. Powódka odmówiła podpisania tego porozumienia. Podczas rozmowy z A. K. (1) otrzymała informację, zgodnie z którą jej przeniesienie miało być powiązane z rozbudowywaniem się Sekcji (...) w R.. Jednak w rzeczywistości w tej Sekcji dokonywano wówczas redukcji etatów. Poza tym podpisanie porozumienia oznaczałoby dla powódki konieczność codziennych kilkugodzinnych dojazdów do R. z jej miejsca zamieszkania, przy czym pracodawca, w momencie formułowania propozycji w postaci porozumienia zmieniającego, nie miał wiedzy o aktualnym adresie powódki. Adres ujawniony w aktach pracowniczych powódki wskazywał na jej zamieszkiwanie w R.. A. K. (1) poinformowała powódkę, że propozycja w postaci porozumienia zmieniającego została przedstawiona dla jej dobra, gdyż w zaistniałych warunkach będzie jej trudno współpracować z P. G..

W ramach prowadzonego wobec powódki postępowania wyjaśniającego o sygn. (...) powódka ustanowiła pełnomocnika w osobie radcy prawnego w celu przejrzenia akt. Było to spowodowane złym stanem psychicznym powódki. Powódka nie czuła się na siłach, aby przejrzeć akta postępowania. Pracodawca w dniu 25 stycznia 2017r. odmówił pełnomocnikowi dostępu do akt wewnętrznego postępowania. Wobec tego powódka skierowała pisemny wniosek o podanie podstawy prawnej odmowy dostępu do akt sprawy dla jej pełnomocnika, a także wniosła o umożliwienie wykonania fotokopii akt postępowania. W odpowiedzi pracodawca pismem z dnia 14 lutego 2017r. wskazał, że może udostępnić akta do wglądu jedynie powódce, a nie jej pełnomocnikowi, odmówił również zgody na wykonanie fotokopii. We wrześniu 2017 roku po raz kolejny pracodawca odmówił pełnomocnikowi powódki dostępu do akt postępowania wewnętrznego, prowadzonego przed komisją antymobbingową.

Zgodnie z § 14 zasad prowadzenia postępowań wyjaśniających w (...) sp. z o.o. w każdym stadium postępowania wyjaśniającego pracownik prowadzący to postępowanie obowiązany jest umożliwić stronie postępowania wgląd w akta sprawy z wyłączeniem informacji niejawnych, do dostępu których pracownik nie posiada upoważnienia. Przeglądanie akt może być dokonywane tylko w obecności pracownika prowadzącego postępowanie wyjaśniające.

Od chwili zatrudnienia w zespole (...) powódka pracowała w podstawowym systemie czasu pracy, tj. 8 godzin na dobę. Wielokrotnie prosiła przełożonego P. G. o zezwolenie na wykonywanie pracy w systemie równoważnego czasu pracy, zakładającym pracę 12 godzin na dobę i możliwość odbierania dnia wolnego. Przełożony konsekwentnie się na to nie zgadzał. Jednocześnie wszyscy pozostali pracownicy zespołu pracowali w równoważnym systemie czasu pracy.

Powódka, prosząc przełożonego o zmianę systemu czasu pracy, uzasadniała to tym, że dzięki takiej zmianie będzie mogła opiekować się chorą matką, a także nie będzie musiała wykorzystywać urlopu wypoczynkowego na szkolenia, prowadzone przez każdego z pracowników Wydziału (...) na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych z pozwaną spółką. Powódka w pewnym momencie otrzymała obietnicę, że po zatrudnieniu dodatkowej osoby do zespołu otrzyma zgodę na pracę w równoważnym systemie czasu pracy. Jednak kiedy tak się stało w sierpniu 2015 roku i powódka przypomniała przełożonemu o swoim wniosku w przedmiocie zmiany systemu czasu pracy, przełożony ponownie odmówił udzielenia zgody. Nowozatrudniona M. U. nie była zainteresowana pracą w równoważnym systemie czasu pracy. M. U. zależało na pracy w systemie podstawowym, ponieważ odbierała dziecko z przedszkola. W grudniu 2016 roku, po zatrudnieniu S. G. w zespole (...), pracownik ten od razu otrzymał propozycję, że po okresie próbnym będzie mógł korzystać z równoważnego systemu czasu pracy. Do sierpnia 2015 roku, czyli do momentu zatrudnienia M. U., powódka była jedyną kobietą w Wydziale (...) i tylko ona miała podstawowy system czasu pracy. Pozostali pracownicy (mężczyźni), łącznie z przełożonym P. G., pracowali w równoważnym systemie czasu pracy.

Pracownicy Wydziału (...), w tym powódka, zawierali z pozwaną spółką umowy cywilnoprawne, których przedmiotem było prowadzenie przez nich szkoleń z zakresu BHP dla pracowników pozwanej spółki. Aby prowadzić takie szkolenia, powódka musiała wykorzystywać urlop wypoczynkowy. Szkolenia prowadzone przez powódkę odbywały się raz w miesiącu. Pozostali pracownicy, poza M. U., prowadzili szkolenia w dniu wolnym wynikającym z rozkładu pracy w równoważnym systemie czasu pracy.

Pracownicy zespołu (...), w ramach obowiązków pracowniczych, pełnili 24-godzinne dyżury telefoniczne. W związku z pracą powódki w podstawowym systemie czasu pracy i jednocześnie wyznaczaniem jej 24-godzinnych dyżurów dochodziło do sytuacji, w których nie został zapewniony powódce 11-godzinny odpoczynek. Ponadto dyżury były także pełnione w normalnych godzinach jej pracy. Powódka informowała o tym swojego przełożonego, a w połowie 2015 roku zażądała, aby odstąpił od pełnienia przez nią całodobowych dyżurów telefonicznych, gdyż w przeciwnym razie zawiadomi o tym jego przełożonego, z pominięciem drogi służbowej. Przełożony powódki skwitował to stwierdzeniem, że nikt nie zmuszał powódki do pracy w wydziale (...). Ostatecznie powódka zawiadomiła o tej sprawie Państwową Inspekcję Pracy. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami PIP skierowała wystąpienie do pozwanej spółki, w którym wniosła o zapewnienie pracownikom minimalnego 11-godzinnego odpoczynku dobowego, 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego, przestrzeganie regulaminu pracy, zgodnie z którym okres pełnienia dyżuru nie powinien obejmować normalnych godzin pracy pracownika, a także o niestawianie pracownikowi zarzutu naruszenia obowiązku pracowniczego i pozbawianie premii po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku i po upływie trzech miesięcy po dopuszczeniu się tego naruszenia, powołując się na sytuację powódki.

Uwagi powódki kierowane do przełożonego P. G., w których wskazywała na kwestię dyżurów i brak zapewnienia jej odpowiedniego odpoczynku dobowego i tygodniowego, a także sygnalizowała, że jej stanowisko jest niezgodne z posiadanymi kwalifikacjami, były kwitowane przez P. G. stwierdzeniem, że chyba zbyt długo powódka z nimi nie popracuje.

Od momentu zatrudnienia powódki w Wydziale (...) współpraca pomiędzy nią a P. G. układała się dobrze. Jednak od połowy 2016 roku przełożony powódki zaczął się wobec niej dystansować. Zaczął porównywać powódkę z M. U., stwierdzając w rozmowach z powódką, że M. U. jest bardziej wydajna. Ponadto od połowy 2016 roku przełożony w rozmowach przeprowadzonych z powódką bez świadków twierdził, że powódka wszystko robi źle oraz że do niczego się nie nadaje, jednak powódka nie otrzymała kary porządkowej. P. G. zaczął też jeździć za powódką na miejsca przeprowadzanych przez nią kontroli i wypytywał pracowników ile czasu trwała kontrola. Poza tym, gdy powódka szła do P. G. z jakimś problemem, to twierdził, że powinna to wiedzieć.

W dniu 20 października 2016 roku doszło do rozmowy pomiędzy powódką i P. G., podczas której przełożony zarzucił powódce, że donosiła na niego do pracodawcy, a także oświadczył, że jeśli kiedykolwiek będzie wystawiał jej ocenę pracy, to będzie to ocena negatywna. Oświadczył również, by powódka nie szycowała się na szkolenie, ponieważ on je przejmie. Chodziło o szkolenie z zakresu BHP dla pracowników pozwanej spółki. Podczas tej rozmowy P. G. powiedział też powódce, że będzie chciał się jej pozbyć z zespołu.

Rozmowy pomiędzy powódką i jej przełożonym miały miejsce zawsze za zamkniętymi drzwiami, były to rozmowy bez świadków.

Powódka otrzymała premię roczną za 2016 rok w wysokości identycznej jak pozostali pracownicy zespołu (...). Osoby te nie były świadkami negatywnych zachowań, czy komentarzy względem powódki, formułowanych przez P. G.. Dało się jednak zauważyć, że od połowy 2016 roku zmieniło się nastawienie powódki do P. G., pracownicy wyczuli pomiędzy nimi konflikt, nastrój powódki w pracy się zmienił. Powódka uskarżała się do innych pracowników na P. G. i jego zachowanie.

Przed dniem 30 września 2016 roku P. G. nie formułował wobec powódki zarzutów, na jakie wskazał w piśmie z dnia 30 września 2016 roku, skierowanym do prezesa zarządu pozwanej spółki. Powódka była zaskoczona tymi zarzutami.

Pismem z dnia 30 stycznia 2017r. powódka wystąpiła do Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) o zobowiązanie pracodawcy do przedstawienia jej wyników postępowania wyjaśniającego toczącego się w jej sprawie. W piśmie tym zarzuciła pracodawcy łamanie prawa pracowniczego, mobbing oraz niezgodności w zakresie postępowania wyjaśniającego.

W piśmie z dnia 24 lipca 2017r., skierowanym do Przewodniczącego Rady Nadzorczej pozwanej spółki (...), powódka złożyła skargę na P. G., zarzucając mu mobbing i dyskryminację. Wskazała m.in. na:

- celowe, świadome, nieprawdziwe, tendencyjne oraz złośliwe oskarżanie i pomawianie jej o rzekome stosowanie zachowań niepożądanych w miejscu pracy;
- działanie w celu wyeliminowania jej z zespołu pracowników;
- podważanie pozycji zawodowej powódki poprzez zlecenie jej za dużej ilości pracy;
- wydawanie sprzecznych poleceń;
- agresję fizyczną wobec przedmiotów i obiektów w otoczeniu powódki (uderzanie w biurko, rzucanie przedmiotami, trzaskanie drzwiami) oraz bierną agresję (groźna postawa ciała, wrogie spojrzenie) i reagowanie krzykiem na zgłaszane uwagi;
- ciągłą i nieracjonalną krytykę wykonanej pracy oraz nieobiektywną i niesprawiedliwą ocenę na tle pozostałych pracowników zespołu;
- obniżanie reputacji przez kwestionowanie decyzji powódki;
- zaniżanie oceny zaangażowania w pracę oraz sugerowanie braku kreatywności, opieszałość i nieterminowość;
- sugerowanie choroby psychicznej;
- dyskryminowanie bezpośrednie i pośrednie ze względu na płeć;
- niezgodne z prawem zmuszanie do pracy bez zachowania, zagwarantowanych prawem pracy, minimalnych godzin odpoczynku.

Ponadto powódka zarzuciła w piśmie z dnia 24 lipca 2017r. działanie w celu wyeliminowania jej z zespołu pracowników, a także dyskryminowanie jej względem innych pracowników Wydziału poprzez zaniżanie jej stanowiska, nawet w stosunku do nowozatrudnionych.

W związku z ww. pismem pozwana spółka powołała komisję antymobbingową, która przeprowadziła wewnętrzne postępowanie w sprawie zarzutów przedstawionych przez powódkę. Przewodniczącą komisji antymobbingowej została A. K. (1), która wcześniej, tj. w dniu 16 stycznia 2017 roku, proponowała powódce podpisanie porozumienia

zmieniającego. W toku postępowania komisja przesłuchiwała powódkę, a także jej współpracowników: B. S. i S. G. oraz A. H.. Komisja zezwoliła przełożonemu powódki P. G. na złożenie wyjaśnień na piśmie, zamiast ustnego udzielania odpowiedzi na pytania komisji. Natomiast powódka składała zeznania ustnie przed komisją. Po przeprowadzeniu postępowania komisja antymobbingowa w dniu 28 lipca 2017r. jednogłośnie uznała, że zarzuty mobbingowe, stawiane przez powódkę, nie potwierdziły się. Komisja wskazała, że powódka w sposób subiektywny i zbyt osobisty odnosiła się do relacji przełożony - pracownik, każdą rozmowę służbową z przełożonym traktowała jako działania mobbingowe, a każdą merytoryczną uwagę jako personalny atak.

Skarga powódki z dnia 24 lipca 2017r. została przez nią uzupełniona o nowe okoliczności i zarzuty suplementem z dnia 28 lipca 2017 roku oraz oświadczeniem z dnia 7 sierpnia 2017r. Wobec tego komisja antymobbingowa raz jeszcze przystąpiła do prac i po dodatkowym przesłuchaniu powódki, P. G., N. B. i M. U., w dniu 21 sierpnia 2017r. stwierdziła, że skarga z dnia 24 lipca 2017r., uzupełniona suplementem z dnia 28 lipca 2017r., jest bezzasadna.

W piśmie z dnia 19 października 2017r. powódka złożyła wniosek o ponowne rozpatrzenie jej skargi na mobbing i dyskryminację. Wskazała, że według niej komisja antymobbingowa nie przeprowadziła postępowania w sposób prawidłowy i wyczerpujący.

Zgodnie z § 7 pkt 5 wewnętrznej polityki antymobbingowej, w sprawach nieuregulowanych w tej polityce, do postępowania przed komisją antymobbingową, stosuje się odpowiednio przepisy zawarte w zasadach prowadzeni postępowania wyjaśniających w (...) sp. z o.o. oraz przepisy Kodeksu postępowania cywilnego. Natomiast zgodnie z § 47 ust. 2 regulaminu pracy, funkcjonującego w pozwanej spółce, zakres działania, uprawnienia, liczebność i kwalifikacje pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy określają odrębne przepisy (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy Dz. U. Nr 109, poz. 704 z późn. zm.).

Wystąpieniem z dnia 8 marca 2018r. Państwowa Inspekcja Pracy wniosła o zatrudnianie przez pozwaną spółkę pracowników służby BHP na stanowiskach określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 września 1997r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz o podjęcie działań w celu zmiany (...) w części dotyczącej stanowisk pracy, na których zatrudnia się pracowników BHP. Było to wynikiem stwierdzenia przez PIP, że stanowisko starszego inspektora specjalisty (...), na którym była zatrudniona powódka, nie występuje w zamkniętym katalogu określonym w § 4 wskazanego wyżej rozporządzenia. Taka nazwa, zajmowanego przez powódkę stanowiska, wynikała z taryfikatora z (...). Zgodnie z tym taryfikatorem stanowisko pracy o tej nazwie należało do V kategorii zaszerogowania.

Powódka w dniu 14 września 2016r. o godzinie 9:38 poinformowała sms-em P. G., że 16 września 2016 roku będzie przeprowadzała kontrolę w G. R.. Powódka wpisała tę kontrolę w zeszycie kontroli, po czym P. G. następczo podpisał się w odpowiedniej rubryce potwierdzającej kontrolę. Taką kontrolę powódka przeprowadziła w dniu 16 września 2016r. W protokołach kontroli, przeprowadzanych przez powódkę, znajdowały się wskazania nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli.

P. G. w dniu 1 września 2016r. przekazał powódce polecenie wykonania kontroli substancji niebezpiecznych użytkowanych w pozwanej spółce. Tak dużej kontroli nigdy nie prowadziła tylko jedna osoba, lecz był powoływany zespół. W tym wypadku jednak to powódka sama miała wykonać taką kontrolę. W związku z tym poleceniem w dniu 13 września 2016r. dokonała kontroli w magazynie (...) – G. i stwierdziła, że w magazynie (...) znajdują się następujące substancje niebezpieczne: płyny, smary oraz oleje. Karty charakterystyki substancji znajdują się w opisanych segregatorach, w szafie, do której dostęp ma magazynier. Substancje niebezpieczne są przechowywane w oddzielnym magazynie, w oryginalnych opakowaniach, które są umieszczone w wannach ociekowych. Wanny znajdują się na kratkach ociekowych. W magazynie znajdują się gaśnice.

Kolejna kontrola w przedmiocie substancji niebezpiecznych miała miejsce w dniu 9 listopada 2016r. oraz w dniu 14 listopada 2016r. Wówczas powódka zidentyfikowała konkretne substancje niebezpieczne, dokładniej je opisując. Stwierdziła też pewne nieprawidłowości.

Powódka w bliżej niesprecyzowanej dacie, w godzinach pracy, klóciła się z mężczyzną na zewnątrz budynku spółki, podczas kłótni rzuciła też kurtkę. Świadkiem tego zdarzenia był A. H., który powiadomił o tym P. G..

U powódki nastąpił rozstrój zdrowia w związku z sytuacją zawodową, jaka miała miejsce w 2016 roku. Zaczęły się u niej objawy depresyjno - lękowe, mające adekwatne do sytuacji natężenie. Objawy były przewlekłe, co często występuje w przypadku zaburzeń reaktywnych. W wyniku stresu i wyzwolonych objawów depresyjnych powódka straciła na wiele miesięcy zdolność do wykonywania pracy. U powódki wystąpiły zaburzenia adaptacyjne depresyjno - lękowe (reakcja depresyjna sytuacyjna). Powódka czuła się w pracy dyskryminowana, wyobcowana, nie radziła sobie z sytuacją w pracy emocjonalnie. Przed pojawieniem się takich problemów nie korzystała z regularnej pomocy psychiatry, a jej stan psychiczny był wyrównany, była towarzyska, miała swoje grono znajomych. Przed rozpoczęciem leczenia w związku z sytuacją w pracy miała dwie wizyty u psychiatry na przestrzeni dwóch lat, w październiku 2014 roku oraz w styczniu 2015 roku. Powódka poniosła uszczerbek na zdrowiu w wysokości 10%.

Powódka pierwszy raz zgłosiła się do psychiatry w 2014 roku, kiedy miała problemy rodzinne związane z córką. Kolejna wizyta miała miejsce w 2015 roku, wówczas zostały jej przepisywane leki na sen. Później sytuacja z córką poprawiła się. Powódka po raz kolejny zgłosiła się do lekarza w listopadzie 2016 roku, po tym jak dowiedziała się o zarzutach przedstawionych jej w piśmie z dnia 30 września 2016 roku przez P. G.. Lekarz psychiatra sugerował jej zwolnienie lekarskie, jednak powódka odmówiła. W dniu 19 stycznia 2017 roku udała się ponownie na wizytę do lekarza psychiatry i tym razem przyjęła wystawione jej zwolnienie lekarskie.

W styczniu 2017 roku powódka rozpoczęła regularne wizyty w PZP z powodu pogarszającego się stanu psychicznego. Korzystała z zasiłku chorobowego w okresie od 1 stycznia 2017r. do 18 lipca 2017r., a następnie ze świadczenia rehabilitacyjnego w okresie od 19 lipca 2017r. do 13 lipca 2018r. Od 15 marca 2020r. powódka ma przyznaną rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana w toku postępowania, jak również w oparciu o zeznania świadków i powódki, różnie jednak oceniając wiarygodność zeznań poszczególnych osób.

Zeznaniom P. G. Sąd Rejonowy nie dał wiary w zakresie, w jakim świadek zeznał, że powódka często spóźniała się do pracy lub wychodziła z pracy wcześniej, bez jego zgody. Nie zostało to potwierdzone innym materiałem dowodowym np. w postaci list obecności, które potwierdzałyby rzeczywisty czas pracy powódki w poszczególnych dniach. Ponadto rzekome częste spóźnianie się powódki do pracy nie spotkało się z reakcją w postaci zastosowania kary porządkowej w związku z nieprzestrzeganiem dyscypliny i czasu pracy. Ponadto, Sąd Rejonowy zauważył, że P. G. nie był w stanie podać konkretnych dat, kiedy powódka spóźniała do pracy. Zdaniem Sądu I instancji, gdyby faktycznie takie sytuacje miały miejsce, to powinny znaleźć swoje odzwierciedlenie w postaci konkretnych zarzutów w piśmie P. G. z dnia 30 września 2016r.

Według Sądu Rejonowego niewiarygodne są zeznania przełożonego powódki również w zakresie tego, że w dokumentacji sporządzanej przez powódkę występowały liczne braki lub błędy, brak bowiem również i w tym przypadku materiału dowodowego, który by za tym przemawiał. Świadek powołał się na korespondencję z ZUS odnośnie błędów i nieprawidłowości w dokumentacji, jednak w aktach sprawy brak takiej korespondencji. Brak również jakiegokolwiek śladu w wewnętrznej korespondencji, notatek, czy uwag wykazujących niską jakość pracy powódki.

Jako nie zasługujące na wiarę Sąd Rejonowy ocenił zeznania P. G. także w części dotyczącej nieterminowej pracy powódki. Wskazał, że brak jest dokumentacji, która miałaby za tym przemawiać np. korespondencji mailowej przynagląjącej powódkę do wykonania pracy. Ponadto, niewiarygodne było to co zeznał ww. świadek w zakresie, w jakim twierdził, że powódka jedynie dwukrotnie w ciągu okresu zatrudnienia zwracała się do niego o zmianę systemu czasu pracy na równoważny i nie uzasadniała swojej prośby. Według Sądu Rejonowego jest to sprzeczne z zeznaniami powódki, a także z wyjaśnieniami złożonymi w ramach postępowania przed komisją antymobbingową (k. 175 akt

sprawy). Wówczas P. G. podał, że powódka uporczywie nęka go o zmianę czasu pracy na 12-godzinny, a także że powołując się na czas dojazdu do pracy czy chorobę członka rodziny, nie może wywierać presji na przełożonego odnośnie zmiany systemu czasu pracy. Z powyższego Sąd Rejonowy wywiódł, że skoro powódka uporczywie nękała P. G. o zmianę systemu czasu pracy, to na pewno wносиła o to więcej niż dwukrotnie, a ponadto wskazanie przez przełożonego powódki w jego pisemnych wyjaśnieniach takich okoliczności jak choroba matki i czas dojazdu do pracy, wskazuje, że te kwestie musiały się pojawiać jako argumentacja powódki powoływana na potrzeby zmiany systemu czasu pracy. Dalej Sąd I instancji wskazał, że nie są wiarygodne zeznania P. G. także i co do tego, że nie zgadzał się na równoważny czas pracy powódki, gdyż miał na uwadze konieczność zapewnienia sprawnego działania biura i to, aby cały czas ktoś był w biurze. W tym zakresie istotne było, że istniała taka możliwość organizacji grafiku przy pracy w systemie równoważnym, aby każdego dnia jakiś pracownik był obecny w biurze. Przyznał to zresztą sam świadek, zeznając, że teoretycznie pewnie można byłoby tak zrobić, aby zapewnić wszystkim, którzy chcieli mieć 12-godzinny czas pracy, taką możliwość.

Kolejna okoliczność, co do której zeznania P. G., zostały ocenione jako niewiarygodne, dotyczy wniosku o zatrudnienie nowego pracownika w Wydziale (...), złożonego na początku października 2016 roku. Miał on być uzasadniony potrzebą zwiększenia stanu zatrudnienia w spółce, ale według Sądu Rejonowego nie zostało wykazane w toku postępowania jakimikolwiek dokumentami, aby do takiego zwiększenia doszło. Sąd Rejonowy podkreślił, że N. B. przestał być pracownikiem Wydziału (...) jeszcze w 2015 roku i w jego miejsce została zatrudniona M. U.. Nie można więc uznać, że wniosek z października 2016 roku miał służyć uzupełnieniu stanu osobowego Wydziału po jego odejściu. Istotna jest ewidentna korelacja czasowa wniosku z pismem P. G. z dnia 30 września 2016r., w którym wprost wniósł o przeniesienie powódki do innej pracy. Wskazuje ona, że przełożony powódki miał na celu zastąpienie A. S. nowym pracownikiem.

Kolejna część zeznań P. G., którą Sąd I instancji ocenił jako niewiarygodną, dotyczy twierdzenia, że świadek starał się za każdym razem wyjaśnić nieprawidłowości i pomóc powódce. W tym zakresie inne twierdzenia wynikają z zeznań powódki. To, co powódka zeznała, zostało przez Sąd Rejonowy ocenione jako wiarygodne, choć Sąd ten miał na względzie, że wielu innych świadków, będących współpracownikami powódki, nie potwierdziło działań negatywnych ze strony P. G., o których zeznała powódka. Mimo tego, zdaniem Sądu Rejonowego, nie można tracić z pola widzenia specyfiki postępowań w sprawie o mobbing. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że negatywne działania jednego z pracowników lub samego pracodawcy względem mobbingowanego pracownika często są ukrywane przed pozostałą załogą. Działania takie mają miejsce w ramach rozmów prowadzonych bez świadków i tak też było w analizowanym przypadku. W takiej sytuacji trudno było wymagać od pozostałych współpracowników, by widzieli negatywne zachowania ich przełożonego, o których wspominała powódka. Sąd Rejonowy miał na uwadze również i to, że świadkowie w zeznaniach złożonych przed Sądem oraz w zeznaniach pisemnych złożonych w trakcie dwóch wewnętrznych postępowań dotyczących powódki, prowadzonych przez pracodawcę, wskazywali, że od pewnego momentu dało się zauważyć zmianę w zachowaniu powódki, w jej nastawieniu do P. G.. Powódka skarżyła się, że praca ją stresuje. W ocenie Sądu Rejonowego, brak jest innego wytłumaczenia takiej zmiany w nastawieniu powódki niż to, co powódka zeznała odnośnie tego. Jednocześnie podkreślone zostało, że w toku postępowania niektórzy świadkowie potwierdzali, że powódka faktycznie mówiła im o przejawach takich zachowań. Świadek N. B. zeznał, że powódka mówiła mu, że P. G. nakłada na nią za dużo zadań, że jej praca została skrytykowana i musiała coś powtórzyć, a także, że po kłótni z P. G. przełożony odsunął ją od prowadzenia szkoleń z zakresu BHP. Świadek M. U. w zeznaniach złożonych w ramach postępowania wewnętrznego przyznała, że słyszała od powódki o porównywaniu jej i powódki przez P. G., co przemawia za wiarygodnością zeznań powódki w tej części. Ponadto przeciwko wiarygodności zeznań P. G. przemawiają sformułowania z pisma z dnia 30 września 2016r., w którym oskarżył powódkę oraz sugerował jej niestabilność emocjonalną. Stoi to w sprzeczności z zeznaniami P. G., w których twierdził, że łagodził wszelkie sprawy konfliktowe. W tej sytuacji bezprecedensowe jest ostre w tonie pismo do kierownictwa spółki, o czym powódka nie była zawiadomiona. P. G. nie rozmawiał z powódką również o zarzutach w stosunku do niej. Pismo, o którym była mowa, stanowiło zaskoczenie dla powódki, co potwierdziła świadek M. U.. Wobec takiej sprzeczności postawy P. G. Sąd Rejonowy nie dał mu wiary, tym samym dając wiarę zeznaniom powódki.

Jeżeli chodzi o zeznania świadka C. B., to Sąd I instancji miał na uwadze, że ocena świadka co do tego, czy doszło do mobbingu, czy nie, nie może być rozstrzygająca. Analogicznie zostały ocenione zeznania świadka K. M.. Jeśli chodzi zaś o to co zeznała A. K. (2), to Sąd Rejonowy zeznania tego świadka ocenił jako wiarygodne, aczkolwiek ich przydatność dla rozstrzygnięcia była niewielka. Z kolei w przypadku świadka J. K. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że wszelkie informacje co do sytuacji powódki J. K. czerpała wyłącznie od powódki, zaś co do postępowania przed PIP jej zeznania znajdują potwierdzenie w dokumentacji, która jest w tym przedmiocie bardziej szczegółowa i konkretna. Jednocześnie świadek potwierdziła, że powódka w momencie rozmowy ze świadkiem była w złym stanie psychicznym i płakała.

Analizując zeznania świadka A. K. (1), jeśli chodzi o ocenę przesłanek mobbingu dokonaną przez komisję antymobbingową, to podobnie jak przy ocenie zeznań świadka C. B., Sąd Rejonowy uznał, że nie są one rozstrzygające. W pozostałym zaś zakresie to, co zeznała A. K. (1) Sąd I instancji ocenił jako wiarygodne, odnosząc taką ocenę do zeznań wskazujących, że pracodawca w chwili formułowania propozycji porozumienia zmieniającego przedstawionego powódce w dniu 16 stycznia 2017r. nie wiedział o tym, że powódka mieszka w innej miejscowości niż R.. W toku postępowania okazało się, że faktycznie w aktach pracowniczych, którymi dysponował pracodawca, nie doszło do aktualizacji adresu zamieszkania powódki. Również, jeśli chodzi o twierdzenia A. K. (1), że w Wydziale (...) był zatrudniony mężczyzna w podstawowym systemie czasu pracy, to Sąd Rejonowy dał temu wiarę, gdyż znajduje to potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Zostało jednak poczynione zastrzeżeniem, że chodziło tu o S. G., który został zatrudniony dopiero od 1 grudnia 2016r., a ponadto miał on również możliwość pracy w równoważnym systemie czasu pracy po zakończeniu okresu próbnego. Według Sądu Rejonowego nie zasługiwały na wiarę twierdzenia A. K. (1) co do tego, że powódka niewłaściwie wypełniała swoje obowiązki, w tym zakresie świadek opierała się na informacjach od P. G., którego zeznania nie były wiarygodne. Ponadto nie są wiarygodne zeznania ww. świadka wskazujące, że potrzeba zatrudnienia nowego pracownika zgłoszona w październiku 2016 roku wynikała z konieczności zmiany przepisów, jak to bowiem wskazano przy okazji oceny zeznań P. G., w rzeczywistości ta potrzeba wynikała z chęci pozbycia się powódki z Wydziału (...).

Dokonując oceny zeznań świadka R. F., Sąd Rejonowy miał na uwadze, że świadek nie miał wiedzy na temat istotnych okoliczności w sprawie, jego wiadomości w tym zakresie były bardzo ogólne i nie wykraczały poza informacje wynikające z przedstawionej w toku postępowania dokumentacji. Jeśli chodzi zaś o zeznania świadka W. K., to Sąd Rejonowy wskazał, że wymieniony świadek miał jedynie bardzo ogólne informacje na temat swoich spotkań z powódką, nie był w stanie podać żadnych konkretnych danych. Jednocześnie co do ewentualnych dalszych spotkań z powódką, po 2014 roku, zasłaniał się niepamięcią.

Oceniając zeznania świadka B. S., Sąd Rejonowy miał na uwadze, że świadek wskazał, że w 2016 roku zauważył zmianę nastawienia powódki do P. G.. Wprost przyznał, że zauważył konflikt i napięcie pomiędzy nimi. Zeznał również, że powódka narzekała na P. G.. Nie są jednak wiarygodne zeznania świadka B. S. co do tego, że S. G. został zatrudniony, gdyż była potrzeba uzupełnienia stanu zatrudnienia w Wydziale (...) po odejściu N. B.. Jak już to wskazano, za N. B. została zatrudniona M. U., zresztą sam świadek B. S. w dalszych zeznaniach przyznał, że mogło tak być.

W odniesieniu do zeznań świadka S. G. Sąd Rejonowy zaakcentował, że świadek bardzo krótko pracował z powódką, niemniej jednak zdążył zauważyć, że powódka była zestresowana w pracy, mówiła że jest zdenerwowana. Z kolei jeśli chodzi o A. H., to jego zeznania zostały ocenione jako wiarygodne, jednak dotyczą jednostkowego zachowania powódki, które nie zostało wyjaśnione w dostateczny sposób w toku postępowania.

Dokonując oceny tego, co zeznała M. U., Sąd Rejonowy wskazał, że miał na uwadze, że świadek potwierdziła, że powódka wyrażała chęć zmiany systemu czasu pracy na równoważny. Potwierdziła również, że powódka od pewnego momentu uważała, że P. G. na nią „poluje”. Ponadto zeznała, że nie sądzi, aby powódka była z nią porównywana, nie mniej jednak z jej pisemnych zeznań złożonych przed pracodawcą w postępowaniu wewnętrznym wskazała, że powódka mówiła jej o takim porównywaniu (k. 220 akt sprawy). Współpracownicy powódki, tacy jak świadek M. U., świadek B. S., czy świadek S. G., nie widzieli żadnych negatywnych działań P. G. wobec powódki, okoliczność ta jednak nie oznacza, że takich działań i zachowań nie było. Jednocześnie spostrzeżenia świadków przemawiają za tym, że od połowy 2016 roku dało się zauważyć, że między powódką a P. G. relacje stały się napięte. Potwierdził to N. B., który

zeznał, że powódka uskarżała się do niego na P. G.. Wskazał również, że otrzymał od powódki informację, po jednej z rozmów z P. G., że P. G. zapowiedział, że powódka nie będzie prowadzić już szkoleń z BHP.

Jeśli chodzi o zeznania powódki A. S., to Sąd Rejonowy nie dał im wiary w zakresie tego, że powódka dwukrotnie była na spotkaniu z W. K. i za każdym razem miał on interweniować w jej sprawie, a jednocześnie miał poradzić, aby powódka poszła do Sądu. Nie znajduje to potwierdzenia w materiale dowodowym, za wyjątkiem jednego spotkania w 2014 roku. W szczególności nie potwierdził tego sam W. K., przesłuchany w charakterze świadka. Podobnie, jako niewiarygodne, zostały ocenione zeznania powódki w zakresie tego, że powódka została zatrudniona w Wydziale (...) po interwencji W. K.. Świadek W. K. także i tego nie potwierdził. Ponadto Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie, w jakim twierdziła, że P. G. był faworyzowany przez zarząd spółki oraz miał rodzinne powiązania z zarządem. Nie zostało to wykazane w toku postępowania, podobnie jak i twierdzenia powódki dotyczące tego, jakoby R. F. podczas spotkania z powódką miał stwierdzić, że znajdzie przepis, który pozwoli mu ją ukarać. W pozostałym zakresie zeznania powódki zostały ocenione jako wiarygodne, z przyczyn podanych w części obejmującej ocenę zeznań świadka P. G..

Sąd Rejonowy oparł się na wnioskach z opinii głównej i opinii uzupełniającej biegłej z zakresu psychiatrii B. P.. Miał przy tym na względzie, że strona pozwana zgłaszała zarzuty do tej opinii, one jednak zostały przekonująco wyjaśnione przez biegłą w opinii uzupełniającej pisemnej i ustnej. Biegła w sposób fachowy i logicznie uzasadniony wykazała tok rozumowania prowadzący ją do wniosków końcowych. Argumentacja biegłej była przekonująca. Biegła w odpowiedzi na zarzuty strony pozwanej wskazała, że nie stwierdza u powódki zaburzeń funkcji intelektualnych, a także skłonności do konfabulacji. Słusznie podkreśliła, że powódka była też badana przez lekarzy orzeczników ZUS, którzy również nie stwierdzili symulowania objawów chorobowych. Biegła ponadto przekonująco argumentowała, że nie było w momencie powstania rozstroju zdrowia powódki innego stresora niż sytuacja w pracy. Biegła odniosła się wreszcie do konkretnych zastrzeżeń strony pozwanej, wskazujących na śmierć matki powódki w 2015 roku oraz wizytę psychiatryczną w 2014 roku, która miała związek z problemami jej córki. Biegła wyjaśniła, że te dwa zdarzenia są zbyt odległe w czasie, a ponadto mają inny charakter. W przypadku śmierci matki nie doszło do nagłego stresu, ponieważ matka powódki chorowała już od dłuższego czasu. Biegła dalej wyjaśniła, że czynnik stresujący mógł wystąpić do pół roku przed wizytami powódki u psychiatry, które miały miejsce począwszy od listopada 2016 roku, co również przeczy związkowi czasowemu pomiędzy wystąpieniem zaburzeń u powódki a śmiercią jej matki, czy problemami córką. Wynika stąd, że jedynym czynnikiem stresowym była sytuacja w pracy.

Sąd Rejonowy pominął dowód z nagrań, o którym mowa w piśmie procesowym powódki z 4 września 2018r., ponieważ powódka nie uzyskała zgody na nagrywanie. Został ponadto oddalony wniosek o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego z zakresu elektroniki i telekomunikacji jako nieprzydatny do wykazania faktów, na które powoływała się powódka oraz wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu BHP. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powódka przyznała, że nie uzyskała zgody na nagrywanie współpracowników, wobec czego dowód ten jest niedopuszczalny, a w takiej sytuacji nieistotne jest także dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu informatyki, który miałby badać te nagrania. Z kolei co do dowodu z opinii biegłego z zakresu BHP Sąd miał na uwadze, że dowód ten jest nieprzydatny w niniejszej sprawie, bowiem okoliczność prawidłowości sprawdzenia testu nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Dokonując rozważań prawnych, Sąd Rejonowy wskazał, że powódka podała szereg zdarzeń i zachowań, które miały przemawiać za stosowaniem wobec niej mobbingu przez przełożonego oraz w pewnych sytuacjach przez pracodawcę (kwestia braku zatrudnienia na odpowiednim stanowisku pracy). Powódka zarzuciła, że pracodawca nie zatrudnił jej na stanowisku, na które aplikowała, tj. kierownika Biura (...) ((...)). W ocenie Sądu powódka tego nie udowodniła, w szczególności brak jest jakichkolwiek pism w aktach osobowych powódki, które wyrażałyby jej sprzeciw co do stanowiska referendarza, na którym została zatrudniona. Ponadto z listu motywacyjnego powódki (k. A/1 akt osobowych) wynika jedynie, że jest zainteresowana pracą w Biurze Handlowym (...), bez wskazywania na stanowisko kierownicze. Wobec powyższego Sąd wskazał, że nie ma podstaw, aby pracodawcy można cokolwiek zarzucić w kwestii zatrudniania powódki przez pierwsze lata jej pracy w pozwanej spółce. Również jeśli chodzi o zatrudnienie powódki w dziale BHP pozwanej spółki, to Sąd nie stwierdził nieprawidłowości, na które powoływała się powódka. Jako jeden

z przejawów mobbingu wskazywała zatrudnienie jej na stanowisku niższym niż wynika to z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 1997 roku, Nr 109, poz. 704). Z § 4 ust. 1 tego rozporządzenia wynika, że pracowników służby bhp zatrudnia się na stanowiskach: inspektorów, starszych inspektorów, specjalistów, starszych specjalistów oraz głównych specjalistów do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. Rozporządzenie nie obliguje pracodawcy do zatrudnienia osoby z określonymi kwalifikacjami na konkretnym stanowisku, a jedynie przewiduje wymagania przypisane dla danego stanowiska. Tym samym nie można, odwołując się do rozporządzenia, wymagać od pracodawcy, aby zatrudnił powódkę na konkretnym stanowisku, gdyż spełnia przewidziane do tego warunki. Według Sądu Rejonowego pracodawca może w ramach swobody organizacji pracy w swoim zakładzie pracy zdecydować o zatrudnianiu pracownika na stanowisku niższym.

Kolejną okolicznością, na jaką powołała się powódka było nieprawidłowe nazewnictwo stanowiska pracy - niezgodne z rozporządzeniem. W toku postępowania faktycznie okazało się, że nazewnictwo stanowisk w dziale (...) było niezgodne z tym aktem prawnym, co po interwencji PIP doprowadziło do zmian w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Jednak nie tylko powódka miała złą nazwę stanowiska pracy, dotyczyło to również innych pracowników. W tej sytuacji nie można doszukiwać się jakiegokolwiek działania pracodawcy nakierowanego negatywnie wobec powódki. Działanie, o jakim mowa, wynikało jedynie z błędu pracodawcy, który został następnie sprostowany.

Jako kolejny przejaw niedozwolonych działań ze strony pracodawcy powódka wskazała złożoną jej w dniu 16 stycznia 2017r. propozycję zawarcia porozumienia zmieniającego umowę o pracę, na podstawie którego miałyby pracować w R., opuszczając swoje stanowisko w dziale (...), ze względu na konflikt panujący między nią a jej przełożonym. Według Sądu Rejonowego przeniesienie powódki do innego miasta było dla niej skrajnie niekorzystne, jednak nie można przypisać pracodawcy złej woli. Pracodawca opierał się na aktach osobowych powódki, w których jako jej miejsce zamieszkania podany był R.. Powódka nie aktualizowała tych danych, pracodawca był zatem przekonany, że sytuacja konfliktowa pomiędzy powódką a jej przełożonym może zostać rozwiązana poprzez przeniesienie powódki do innej pracy, a jednocześnie uważał, że propozycja ta będzie dla niej korzystna ze względu na bliskość miejsca jej pracy i miejsca zamieszkania. W rzeczywistości powódka mieszkała w zupełnie innej miejscowości i propozycja ta była dla niej niekorzystna. Jednak pracodawca nie miał o tym wiedzy, nie można więc formułować w tym kontekście zarzutu względem pracodawcy.

W dalszej części rozważań prawnych Sąd I instancji wskazał, że powódka dużą uwagę przywiązywała do kwestii systemu czasu pracy. Wnioskowała do swojego przełożonego o zastosowanie wobec niej równoważnego systemu czasu pracy, który zakłada pracę po 12 godzin na dobę, z wyrównaniem w niektóre dni, które powódka miałyby wolne. Jednak przełożony konsekwentnie odmawiał jej zgody na pracę w takim systemie czasu pracy, mimo iż pozostali pracownicy taki system mieli. Wyjątkiem była M. U., która chciała pracować w systemie podstawowym, a także S. G., który został zatrudniony na miesiąc przed przejściem powódki na zwolnienie lekarskie, a poza tym w jego przypadku pracodawca obiecał pracę w systemie równoważnego czasu pracy po zakończeniu okresu próbnego. W toku postępowania pracodawca nie uzasadnił, dlaczego odmawiał zmiany powódce systemu czasu pracy, pomimo jej wielokrotnych próśb. Poprzestał jedynie na ogólnym tłumaczeniu, że ktoś musiał pozostawać cały czas w biurze podczas 8-godzinnego dnia pracy i że pracodawca ma prawo do swobodnego rozdysponowania pracy pomiędzy pracowników, a także do swobodnego ustalania czasu pracy. Jednak w praktyce, skoro w komórce organizacyjnej, w której pracowała powódka, było zatrudnionych więcej osób, to możliwe było zastosowanie takiej organizacji pracy, by powódka mogła korzystać ze zrównoważonego czasu pracy. Pozwany nie wykazał, aby nie miał takiej możliwości, co więcej nie wykazał też, że istniały specjalne warunki, które przemawiały za tym, że to właśnie powódka musiała pracować w podstawowym systemie czasu pracy, a nie inny pracownik. Zdaniem Sądu Rejonowego, można było tak zorganizować zmiany 12-godzinne, aby każdego dnia w tygodniu ktoś był w biurze. Argument pozwanego, o którym mowa, został więc wykreowany jedynie na potrzeby obrony nieuzasadnionej niczym decyzji o odmowie powódce zmiany systemu czasu pracy. Takie działanie pracodawcy wobec powódki może w określonej sytuacji nosić znamiona mobbingu. W przedmiotowej sprawie brak jest uzasadnienia przyczyn, dla których to właśnie powódce przełożony nie uwzględnił wniosku, co z kolei przemawia za ustaleniem, że w stosunku do powódki był stosowany mobbing i dyskryminacja. Sytuacja, o której mowa, trwała dość długo i niewątpliwie była dla powódki uciążliwa, o czym świadczy

konieczność wykorzystywania przez nią urlopu wypoczynkowego w dni, kiedy prowadziła szkolenia. Według Sądu Rejonowego warto też zwrócić uwagę, że szkolenia prowadzili wszyscy pracownicy komórki (...), poza M. U., tyle że pozostali robili to w dniach wolnych, wynikających z ich rozkładu czasu pracy w równoważnym systemie czasu pracy. Powódka zaś, nie mająca prawa do skorzystania z równoważnego systemu czasu pracy, musiała wykorzystywać urlop wypoczynkowy. Niewątpliwie stanowiło to dla niej niedogodność, gdyż w ten sposób, aby zapewnić sobie dodatkowy zarobek, musiała pozbawić się części urlopu wypoczynkowego. Ponadto podstawowy system czasu pracy w przypadku powódki rodził również niedogodności związane z opieką nad jej chorą matką. W okresie sprawowania opieki nad matką powódka ponawiała prośbę o zmianę systemu czasu pracy, czego pracodawca nie uwzględnił.

Powódka argumentowała również, że od połowy 2016 roku P. G. zaczął inaczej się wobec niej zachowywać np. porównywał ją z innym pracownikiem M. U., sprawdzał wykonane przez nią kontrole, nakładał na nią obowiązki, którym nie była w stanie podołać, czy też odmawiał jej pomocy w trudnych sprawach. Analizując wskazane twierdzenia powódki, Sąd Rejonowy podkreślił, że w sprawach dotyczących mobbingu bardzo często dochodzi do sytuacji, gdy słowo pracownika jest przeciwstawiane słowu mobbera, gdyż sytuacje mobbingowe mają miejsce jedynie w obecności tych dwóch osób. Stąd też pracownicy pracujący z powódką zeznali, że nie byli świadkami zachowań mobbingowych w stosunku do powódki. Jednak w ocenie Sądu z zeznań tych świadków, w połączeniu z analizą ich zeznań złożonych w postępowaniach wewnętrznych prowadzonych przez pracodawcę wynika, że faktycznie w połowie 2016 roku doszło do pewnych zdarzeń pomiędzy powódką i jej bezpośrednim przełożonym, które rzutowały na ich dalszą współpracę. Z zeznań M. U., złożonych przed komisją utworzoną przez pracodawcę, wynika, że słyszała od powódki, że powódka była z nią porównywana (k. 220). Z kolei B. S. w trakcie postępowania wewnętrznego wskazał, że od pewnego momentu doszło do pogorszenia relacji powódki z przełożonym, upatrywał on tej zmiany w fakcie zabrania powódce możliwości prowadzenia szkoleń. Z powyższego wynika więc, że faktycznie w pewnym momencie doszło do pewnych zdarzeń i zachowań przełożonego w stosunku do powódki, które skutkowały zmianą nastroju u powódki. To z kolei przemawia za prawdziwością wersji powódki co do zmiany nastawienia przełożonego wobec niej, co do jej porównywania z M. U., a także co do pretensji przełożonego odnośnie wykonywanej przez powódkę pracy. Jednocześnie świadkowie, o których mowa, nie zauważyli, aby powódka była w pracy bardziej leniwa, aby popełniała więcej błędów, czy też, aby w jakikolwiek sposób obniżyła jakość swojej pracy. Powyższe przemawia za wiarygodnością słów powódki odnośnie jej relacji z przełożonym. Wobec tego Sąd Rejonowy uznał, że faktycznie od połowy 2016 roku doszło do zmiany w nastawieniu przełożonego względem A. S..

Jednym z zarzutów stawianych przez powódkę przełożonemu było to, że jeździł w miejsca, w których powódka przeprowadzała kontrole i sprawdzał po niej prawidłowość tych kontroli. Według Sądu Rejonowego, o ile nie można odmówić pracodawcy możliwości skontrolowania wyników pracy pracownika, co jest przecież jednym z jego podstawowych uprawnień, o tyle nie sposób mówić o normalnej sytuacji, gdy przełożony bez wiedzy pracownika sprawdza go, pomimo że do tej pory nie miał takiej praktyki i wobec innych pracowników takich działań nie stosował. Należałoby oczekiwać, że jeśli przełożony faktycznie chce sprawdzić wyniki pracy powódki, to powinien ją poinformować o przeprowadzeniu kontroli w danym dniu. Z akt sprawy nie wynika, aby przełożony powódki w związku z tymi kontrolami przedstawiał jej wyniki kontroli i wskazywał, czy były konstruktywne uwagi co do jej pracy. Z całokształtu sprawy wynika raczej, że wizyty kontrolne przełożonego miały na celu usunięcie powódki z wydziału (...) i przeniesienie na inne stanowisko lub zwolnienie z pracy. Takie zachowanie w połączeniu z pozostałymi działaniami przełożonego składa się na zachowania mobbingowe. Powódka twierdziła również, że gdy zwracała się z problemem do przełożonego to nie tylko nie pomagał jej, ale szyderczo komentował, że przecież powinna wiedzieć takie rzeczy. Z materiału dowodowego nie wynika, z jakimi pytaniami powódka zwracała się do przełożonego i czy faktycznie były to nieistotne kwestie, jednak mając na uwadze dłuższą współpracę powódki i przełożonego trudno uznać, aby powódka zwracała się do niego w sprawach drobnych. Należy raczej przyjąć, że powódka zwracała się do przełożonego w sprawach istotnych, których nie umiała sama rozwiązać. Rolą przełożonego w takiej sytuacji jest pomóc pracownikowi, aby ten wykonał zlecone mu zadanie. Pracownik ma bowiem prawo oczekiwać od przełożonego, że ten pomoże mu w poprawie ewentualnych błędów w pracy, czy też wyjaśnieniu niezrozumiałych poleceń. Brak pomocy ze strony przełożonego, w połączeniu z atmosferą niejawnych kontroli prowadzonych w tajemnicy przed powódką, a także w połączeniu z porównywaniem jej do innego pracownika, wytworzyły u powódki niepokój o swoją pozycję w pracy.

Jednocześnie natężenie tych działań ze strony przełożonego było na tyle duże, że doprowadziło do widocznej zmiany w zachowaniu powódki, jej współpracownicy bowiem zauważyli od razu, że stała się ona małowówna, a atmosfera w pracy zaczęła się psuć. Zachowania przełożonego nie mogły więc być jednorazowe, czy rzadkie, wówczas bowiem nie doprowadziłyby do tak dużej zmiany w usposobieniu powódki. Przemawia więc to za prawdziwością wersji powódki, że stosunek przełożonego wobec niej znacznie pogorszył się. Taka sytuacja trwała przez dłuższy czas, przez około pół roku przed zwolnieniem lekarskim powódki. W ocenie Sądu takie zachowanie wypełnia znamiona mobbingu. Spełniona jest przesłanka długotrwałości, jest to również działanie uporczywe, mające na celu obniżenie samooceny pracownika i jego izolację w gronie współpracowników, którzy otrzymywali od szefa wskazówki w przypadku jakichkolwiek pytań. Powyższe w połączeniu z utrzymującą się uporczywą odmową powódce możliwości pracy w równoważnym systemie czasu pracy, spełnia znamiona mobbingu.

W ocenie Sądu Rejonowego, kulminacją zachowań mobbingowych było skierowanie pisma z dnia 30 września 2016r. i zawarte w nim sformułowania oraz ogłoszenie naboru na nowe stanowisko w zespole (...). Powyższe świadczy o tym, że P. G. prowadził zakulisowe działania mające na celu zwolnienie powódki. Wniósł do prezesa zarządu pozwanej spółki o odsunięcie powódki od sprawowanych obowiązków oraz jej przeniesienie do innej pracy. W piśmie tym, na podstawie zasłyszanej informacji o jednostkowym zdarzeniu, które nie zostało skonfrontowane przez przełożonego z relacją powódki, wysnuł wniosek o niestabilności emocjonalnej powódki. Taki zarzut można kwalifikować również w kategorii naruszenia dóbr osobistych powódki, jej czci i dobrego imienia. Co prawda wysłanie takiego pisma było działaniem jednorazowym, a nie stałym i uporczywym, jak tego wymaga definicja mobbingu, jednak wpisuje się ono w pewną strategię działań podejmowanych wobec powódki, na którą składają się: uporczywe odmawianie jej zmiany systemu czasu pracy, porównywanie jej z innym pracownikiem, krytyka pracy, odmowa pomocy, czy stałe kontrolowanie pracy. Elementem takiej strategii było również działanie zmierzające do zatrudnienia nowego pracownika, który miałby zastąpić powódkę. Według Sądu Rejonowego niewiarygodne były argumenty pozwanej, że skierowanie pisma z dnia 30 września 2016r. i ogłoszenie o naborze na stanowisko do wydziału (...) było spowodowane jedynie potrzebą zapewnienia obsady tego zespołu w związku z odejściem z pracy N. B.. N. B. odszedł z wydziału (...) pod koniec kwietnia 2015 roku, a na jego miejsce zatrudniono wówczas M. U.. Opisywane działanie pracodawcy świadczy zatem nie tylko o chęci pozbycia się powódki, ale również stanowi jeden z przejawów mobbingu. Jako mobbing może być oceniany zespół pojedynczych zdarzeń, które razem dyskredytują pracownika, skutkując jego poniżeniem. Niewątpliwie zespół zdarzeń polegających na skierowaniu bez wiedzy powódki oskarżeń wobec niej i wniosku o jej zwolnienie z pracy, z jednoczesnym ogłoszeniem naboru na nowe stanowisko do komórki organizacyjnej, w której powódka pracowała, prowadziły do zaniżenia samooceny pracownika.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę również i na to, że w wyniku sporządzenia pisma z dnia 30 września 2016r. doszło do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, w czasie którego powódka musiała zaangażować innych pracowników, co automatycznie rzutowało na atmosferę w pracy, a także prowadziło do wykluczenia powódki z grona współpracowników, którzy byli narażeni na dodatkowy stres związany z przesłuchaniem w toku wewnętrznego postępowania. Powódka broniąc się, poinformowała pracodawcę o mobbingu. Działania powódki skutkowały wszczęciem postępowania, w którym współpracownicy musieli ponownie składać wyjaśnienia. Jednocześnie poziom konfliktu i emocji pomiędzy powódką a jej przełożonym doszedł do tego etapu, że zaczęło się to negatywnie odbijać na zdrowiu psychicznym powódki, o czym świadczą wnioski zawarte w opinii biegłego z zakresu psychiatrii. Działania przełożonego powódki doprowadziły więc do eskalacji konfliktu i wywołały sytuację, w której powódka faktycznie poczuła się zastraszona i izolowana z grona współpracowników, jednocześnie odczuwała niższą samoocenę. Natężenie tych działań było tak duże, że pomimo krótkiego okresu ich trwania (mowa tu o skierowaniu pisma z dnia 30 września 2016r. i ogłoszeniu o naborze pracownika do wydziału (...)) można je potraktować jako mobbing w stosunku do powódki.

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w toku postępowania strona pozwana argumentowała, że samo wskazanie przez biegłego, że aktualny stan psychiczny jest wynikiem mobbingu, nie przesądza automatycznie o zaistnieniu w rzeczywistości tego mobbingu. Choć Sąd zgodził się z takim poglądem, na jaki wskazał pozwany, a który został wyrażony także w orzecznictwie (wyrok SA w Łodzi z dnia 21 sierpnia 2012 roku, sygn. akt III APa 20/12), to w

jego ocenie w analizowanej sprawie doszło do zachowań spełniających znamiona mobbingu. Z akt sprawy i z opinii biegłych, a także z argumentacji strony pozwanej, nie wynika, aby pod koniec 2016 roku doszło do jakichkolwiek innych wydarzeń w życiu prywatnym powódki, które miałyby przełożenie na tak znaczne pogorszenie jej kondycji psychicznej. Innymi słowy, jedynym czynnikiem, który spowodował załamanie psychiczne powódki w tym czasie była sytuacja w miejscu pracy, ta sytuacja zaś, oceniana pod kątem przesłanek ustawowych, może być zakwalifikowana jako mobbing.

Wobec powyższego jako zasadne zostało ocenione roszczenie powódki o zasądzenie zadośćuczynienia. Sąd Rejonowy podkreślił, że z opinii biegłego wynika, że powódka doznała rozstroju zdrowia, biegły wprost powiązał rozstrój z sytuacją powódki w pracy. Zachowany został więc związek przyczynowy. Pozostała więc jeszcze ocena wysokości zadośćuczynienia. Analizując to zagadnienie, Sąd I instancji uznał, że kwota 30.000,00 zł jest adekwatna. Podkreślił, że stanowi ona niewiele ponad półroczne wynagrodzenie powódki, osiągnęte w pozwanej spółce. Jednocześnie z akt sprawy wynika, że zdarzenia z końca 2016 roku do dziś wywierają negatywny wpływ na psychikę powódki, cały czas jest ona pod obserwacją lekarską i odczuwa skutki sytuacji zaistniałej w miejscu pracy. Z tych względów zasądzeniu na rzecz powódki podlegała kwota 30.000,00 zł jako zadośćuczynienie za mobbing.

Kolejne z roszczeń powódki o zadośćuczynienie w związku z dyskryminacją i nierównym traktowaniem Sąd Rejonowy również ocenił jako zasadne. Uzasadniając swe stanowisko, wskazał, że faktycznie doszło do dyskryminacji powódki ze względu na płeć, jak bowiem wynika z ustalonego stanu faktycznego, powódka przez długi czas, do momentu zatrudnienia M. U., była jedynym pracownikiem, który był pozbawiony możliwości pracy w systemie równoważnego czasu pracy. Sąd Rejonowy uznał to za przejaw mobbingu, co nie wykluczało jednoczesnej kwalifikacji tego zachowania za dyskryminujące powódkę. Dyskryminacja i mobbing to dwie kategorie prawne, do których może być jednocześnie zaliczone to samo zachowanie, o ile wyczerpuje określone w ustawie znamiona. W analizowanej sprawie pracodawca dopuścił się dyskryminowania powódki w zakresie warunków jej zatrudnienia (system czasu pracy) ze względu na płeć, brak bowiem innego czynnika wyróżniającego powódkę z grona pozostałych pracowników. Jednocześnie pracodawca nie zdołał w toku postępowania udowodnić, że odmowa zmiany powódce systemu czasu pracy była spowodowana jakimikolwiek zasadnymi i obiektywnymi powodami, o czym szerzej była mowa przy okazji ocenie tego zachowania jako spełniającego przesłanki mobbingu. W związku z powyższym zasadne było zasądzenie na rzecz powódki zadośćuczynienia z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu. Powódka żądała z tego tytułu kwoty 20.000,00 zł. W ocenie Sądu kwota ta jest adekwatna, jeśli przyjąć długotrwałość sytuacji dyskryminacyjnej (od początku zatrudnienia powódki na stanowisku w wydziale (...)) w relacji do jej wynagrodzenia. Kwota przez nią żądana stanowi mniej więcej równowartość pięciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia nie można zapominać o negatywnych konsekwencjach braku zgody na równoważny system czasu pracy, takich jak niemożność efektywnej opieki nad chorą matką powódki, a także konieczność wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, czyli okresu, który ma służyć wypoczynkowi, celem przeprowadzania dodatkowych szkoleń, które prowadzili także inni współpracownicy powódki, tyle że oni mogli to robić w czasie wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy, bez potrzeby wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. Ponadto praca w podstawowym systemie czasu pracy uniemożliwiła też powódce zachowanie norm odpoczynku dobowego, co potwierdziła podczas kontroli Państwowa Inspekcja Pracy. Reasumując powyższe, Sąd Rejonowy ocenił, że kwotą adekwatną do stwierdzonego naruszenia jest 20.000,00 zł.

Odsetki od uwzględnionych kwot zostały zasądzone od dnia 1 sierpnia 2018r. do dnia zapłaty, zgodnie z regułą z art. 481 k.c. i wnioskiem powódki. Odpis pozwu został doręczony stronie pozwanej w dniu 31 lipca 2018r., wobec czego odsetki należało liczyć od dnia następnego po tej dacie, czyli w przedmiotowej sprawie od dnia 1 sierpnia 2018r.

Odnosząc się do zarzutu przedawnienia roszczeń, Sąd Rejonowy wskazał, że termin przedawnienia wynosi 3 lata. Niedopuszczalne zachowania P. G., które były podstawą roszczeń sformułowanych przez powódkę, trwały co najmniej do stycznia 2017 roku, kiedy powódka udała się na pierwsze ze zwolnień lekarskich. Tym samym od tego momentu należy liczyć bieg terminu przedawnienia, a to sprawia, że jego upływ nastąpiłby w styczniu 2020 roku. Tymczasem

pozew został złożony w dniu 12 lipca 2018r., a więc jeszcze przed upływem tego terminu. W tej sytuacji zarzut przedawnienia nie jest zasadny.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 15 ust. 1 pkt 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2019r., poz. 68), zasądając na rzecz powódki od pozwanej spółki kwotę 5.400,00 zł, powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług, tytułem wynagrodzenia pełnomocnika ustanowionego z urzędu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty. Wskazana kwota to trzykrotność stawki, ze względu na długość postępowania, stopień skomplikowania sprawy, obszerność pism procesowych składanych przez pełnomocnika oraz jego aktywność na rozprawie i duży nakład pracy z tym związany.

Sąd Rejonowy nakazał również, na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.500,00 zł, obliczoną jako 5% od wartości przedmiotu sporu, tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić, a także kwotę 1.457,55 zł tytułem kosztów wynagrodzenia biegłego poniesionych w toku postępowania tymczasowo przez Skarb Państwa (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 29 grudnia 2021 roku wraz z uzasadnieniem, k. 977 i k. 988-999).

Pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w dniu 25 lutego 2022r. złożyła apelację, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie:

1. przepisów prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów z naruszeniem zasad logiki i doświadczenia życiowego poprzez:

- przyjęcie, że z zeznań świadków: A. K. (1), P. G., M. U., B. S. i C. B. wynika, iż wobec powódki doszło do stosowania mobbingu i dyskryminacji, podczas gdy z zeznań tych nie wynika, że P. G. dopuszczał się zachowań mobbingujących wobec powódki lub zachowań noszących znamiona dyskryminacji;

- bezpodstawne przyznanie wiary zeznaniom świadka J. K., która zeznała, że jej wiedza wynika tylko z informacji przekazanej przez powódkę i dokonanie na ich podstawie ustaleń faktycznych;

- pominięcie innych czynników mających wpływ na stan zdrowia psychicznego powódki (długotrwałą chorobę i śmierć matki, rozstanie córki powódki z partnerem, relacje powódki z jej partnerem), na które wskazała biegła w opinii;

- bezpodstawne uznanie, że doszło do zachowań noszących znamiona mobbingu i dyskryminacji, bez rozważenia konfliktu istniejącego między powódką a przełożonym, który mogła wywołać powódka;

- bezpodstawne przyznanie wiary zeznaniom powódki w zakresie zachowań noszących znamiona mobbingu i dyskryminacji, podczas gdy zeznania te pozostawały w sprzeczności z zeznaniami świadków;

- niezgodną z zasadami logiki ocenę opinii biegłego z zakresu psychiatrii, co skutkowało wyprowadzeniem błędnego wniosku, że do rozstroju zdrowia powódki doszło wskutek stosowania wobec niej mobbingu;

- nieustalenie, że S. G. został zatrudniony w związku ze zwiększeniem stanu zatrudnienia w pozwanej spółce, a nie w celu szykanowania powódki lub na jej miejsce;

- niezgodną z zasadami logiki ocenę pisma P. G. z dnia 30 września 2016r., jako zachowania wypełniającego definicję mobbingu, podczas gdy było to zachowanie jednorazowe, zmierzające do wszczęcia postępowania wyjaśniającego w związku z zastrzeżeniami P. G. do pracy powódki, mieszczące się w ramach uprawnień pracodawcy do kontroli pracy pracownika;

- bezpodstawne, błędne i niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy ustalenie, że P. G. porównywał powódkę z M. U., w trakcie rozmów „w cztery oczy” twierdził, że powódka robi wszystko źle, że do niczego się nie nadaje oraz że

jeździł za powódką do miejsc, gdzie powódka przeprowadzała kontrole i wypytywał pracowników ile czasu trwała kontrola, a także odmawiał udzielenia jej pomocy, twierdząc, że powinna takie rzeczy wiedzieć, że rozmowy P. G. z powódką miały zawsze miejsce bez udziału osób trzecich, że tak dużej kontroli jak kontrola w zakresie dot. substancji niebezpiecznych nie prowadziła tylko jedna osoba, lecz był powoływany zespół oraz że intencją P. G. było zatrudnienie innego pracownika na miejsce powódki;

- bezpodstawnie, błędnie i niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy ustalenie, że u powódki wystąpił rozstrój zdrowia w związku z sytuacją zawodową, jaka miała miejsce w 2016r.;

2. przepisów prawa procesowego, tj. art. 299 k.p.c., poprzez oparcie rozstrzygnięcia na zeznaniach powódki;

3. przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 94³ § 2 i § 3 k.p. poprzez błędne uznanie, że okoliczności wskazane w uzasadnieniu wyroku stanowią zachowania wypełniające definicję mobbingu;

- art. 18^{3a} § 1, § 2, § 3 i § 4 k.p. przez błędne uznanie, że niewyrażenie zgody na zatrudnienie powódki w równoważnym systemie czasu pracy stanowiło dyskryminację ze względu na płeć;

- art. 18^{3d} k.p. przez zasądzenie na rzecz powódki zadośćuczynienia mimo, że przepis ten pozwala wyłącznie na zasądzenie odszkodowania, a powódka nie wykazała wysokości szkody i wносиła o zasądzenie zadośćuczynienia;

- art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 359 § 1 k.c. i art. 455 k.c. oraz art. 300 k.p. poprzez błędne zasądzenie odsetek od dnia doręczenia odpisu pozwu, podczas gdy odsetki powinny być zostać zasądzone od dnia wydania wyroku,

- § 4 ust. 1 i 2 w związku z § 15 ust. 1 pkt 2 oraz § 8 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu, przez zasądzenie kwoty 5.400 zł powiększonej o podatek VAT, tytułem wynagrodzenia pełnomocnika ustanowionego z urzędu, w wysokości trzykrotności stawki, bez podstawy prawnej.

Wskazując na powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych (apelacja strony pozwanej z dnia 25 lutego 2022r., k. 1004-1015 a.s.).

W odpowiedzi na apelację z dnia 28 marca 2022r. powódka A. S. wniosła o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej w postępowaniu apelacyjnym, według norm przepisanych w podwyższonej stawce wraz z podatkiem VAT (odpowiedź na apelację z dnia 17 marca 2022r., k. 1023-1037 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Powyższy przepis wyznacza granice rozpoznania sądu w postępowaniu apelacyjnym, stanowi bowiem, że sąd drugiej instancji "rozpoznaje sprawę", a nie tylko "środek odwoławczy". Oznacza to, że sąd drugiej instancji w sposób w zasadzie nieograniczony raz jeszcze bada sprawę rozstrzygniętą przez sąd pierwszej instancji, a postępowanie apelacyjne stanowi kontynuację postępowania przed sądem pierwszej instancji. Sąd odwoławczy musi zbadać okoliczności wskazujące na ewentualną nieważność postępowania, przebieg i wyniki czynności procesowych sądu pierwszej instancji stosownie do zarzutów zgłoszonych przez apelującego, a w pełnym zakresie ocenić prawidłowość zastosowania w sprawie prawa materialnego. Jako instancja merytoryczna w razie dostrzeżenia błędów powinien naprawić wszystkie stwierdzone naruszenia prawa

procesowego w zakresie wskazanym przez apelującego oraz wszystkie naruszenia prawa materialnego, bez względu na to, czy zostały wytknięte w apelacji. Oznacza to, że w postępowaniu odwoławczym sąd jest uprawniony do ponownej oceny przedstawionych dowodów i prowadzenia postępowania dowodowego w granicach określonych w art. 381 k.p.c. Może także zobowiązać strony do sprecyzowania ich stanowisk w zakresie dochodzonego roszczenia (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 kwietnia 2019r., I CSK 333/18; z dnia 27 lutego 2019r., II CSK 29/18; z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2021r., V CZ 46/21).

Strona pozwana, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego uwzględniający powództwo, oparła środek zaskarżenia między innymi na zarzucie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dokonała przy tym szerszego uzasadnienia tego zarzutu, odnoszącego się do poszczególnych okoliczności faktycznych oraz ocen Sądu I instancji, które okazały się wadliwe. Sąd II instancji, przeprowadzając analizę w ww. zakresie stwierdził, że zarzuty strony pozwanej w przeważającej części okazały się trafne. W tym miejscu, nie dokonując jeszcze szczegółowej ich analizy, można stwierdzić, że Sąd Rejonowy – choć ocena materiału dowodowego, zaprezentowana w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, jest szeroka, a ustalenia faktyczne obszerne - nieprawidłowo ocenił zeznania niektórych świadków, a także zeznania samej powódki. Nie dokonał konfrontacji tych zeznań z dokumentami oraz wyjaśnieniami, jakie poszczególne osoby składały podczas postępowań wyjaśniających prowadzonych przez stronę pozwaną. W konsekwencji Sąd Okręgowy stwierdził wadliwości w zakresie ustaleń faktycznych, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, przy czym ocena ta nie odnosi się do kwestii warunków pracy i płacy powódki w okresie jej zatrudnienia w (...) sp. z o.o. Okoliczności dotyczące tego, w jakich okresach, na jakich stanowiskach i z jakim wynagrodzeniem pracowała powódka, zostały ustalone w oparciu o dokumenty z akt osobowych i nie wymagają powtórzenia. To samo dotyczy również ustaleń dotyczących przebiegu postępowania przed komisją antymobbingową oraz złożonej powódce propozycji porozumienia zmieniającego. Okoliczności faktyczne w tym zakresie zostały ustalone na podstawie dokumentów oraz częściowo w oparciu o zeznania świadków i nie ma podstaw, aby je kwestionować. Także jeśli chodzi o kwestie dotyczące warunków pracy powódki w zakresie obowiązującego ją systemu czasu pracy, nazw stanowisk oraz wniosków, jakie powódka w tym zakresie kierowała do pracodawcy i przełożonego oraz ustaleń i wytycznych podczas kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny adekwatnie do tego, co wynika ze zgromadzonych dowodów. Strony sporu, w tym przede wszystkim strona apelująca, poczynionych ustaleń nie kwestionowały. Sąd II instancji również nie stwierdził wadliwości w tym zakresie, co powoduje, że we wskazanej części nie ma potrzeby powtarzania ustaleń przedstawionych w uzasadnieniu Sądu Rejonowego. Wadliwości bądź nieścisłości wystąpiły natomiast w zakresie pozostałych ustaleń faktycznych – tych, które stały się podstawą pozytywnego dla powódki rozstrzygnięcia w sprawie o mobbing. Sąd II instancji nie mógł ich zaakceptować, lecz zobowiązany był do tego, aby ustalenia w tej części poczynić na nowo, dokonując przy tym odmiennej oceny niektórych dowodów. Skutkiem tego jest ustalony w ww. zakresie, następujący stan faktyczny:

Kierownikiem Zespołu BHP, w którym została zatrudniona powódka, był P. G.. Oprócz powódki w tej samej komórce organizacyjnej pracowali:

- B. S. od 1 stycznia 2005r. jako starszy inspektor (...),
- N. B. od czerwca 2008 do końca kwietnia 2015r. jako starszy inspektor (...), następnie oddelegowany do pracy w związku zawodowym celem realizacji zadań przewodniczącego związku zawodowego,
- M. U. od 3 sierpnia 2015r. jako specjalista (...), zatrudniona na miejsce N. B.,
- S. G. od 1 grudnia 2016r. jako specjalista (...) (wykaz zatrudnienia w wydziale BHP, k. 151-152 a.s., zeznania świadka N. B., k. 723 verte a.s.).

A. S. oraz inni pracownicy Zespołu (...) w ramach umów zlecenia zawartych z (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. prowadzili okresowe szkolenia z zakresu BHP poza godzinami pracy w spółce (zeznania świadka A. K. (1), k. 584 verte a.s.).

W połowie 2016r. między powódką a jej przełożonym P. G. powstał konflikt, wówczas ich relacje uległy widocznej zmianie. Powódka skarżyła się współpracownikom na to, że P. G. zmienił do niej nastawienie. Wcześniej ich relacje

były prawidłowe i koleżeńskie (zeznania świadka B. S., k. 585 – 586 a.s.; zeznania świadka M. U., k. 712 verte – 713 a.s.; zeznania świadka N. B., k. 723-724 a.s.; zeznania A. S., k. 738 a.s.; zeznania świadka P. G., k. 580-582 verte a.s.).

P. G. wydawał A. S. sprecyzowane polecenia, wyrażał czytelne komunikaty. Zwracał się uprzejmie, był kulturalny, opanowany i spokojny w relacjach ze współpracownikami. W obecności innych pracowników nie zwracał się niewłaściwie do A. S.. Pracownicy mogli liczyć na pomoc i wsparcie P. G. na każdym etapie realizacji zadania (protokół przyjęcia oświadczenia świadka komisji antymobbingowej B. S., k. 188 – 190 a.s.; protokół przyjęcia oświadczenia świadka komisji antymobbingowej M. U., k. 220 – 221 a.s.; zeznania świadka B. S., k. 585 – 586 a.s.; zeznania świadka M. U., k. 712 verte – 713 a.s.; zeznania świadka N. B., k. 723-724 a.s.; zeznania świadka P. G., k. 580-582 verte a.s.).

A. H. był naocznym świadkiem kłótni powódki z inną osobą przed budynkiem, w którym pracowała, miało to miejsce w godzinach pracy. Powódka krzyczała zapłakany głosem i rzuciła na ziemię kurtkę. A. H. nie znał mężczyzny, z którym powódka się kłóciła, podejrzewał tylko, że mógł być to pracownik, ponieważ miał służbowy mundur pod kurtką. A. H. zgłosił sytuację, której był świadkiem, do przełożonego powódki P. G. (zeznania świadka A. H., k. 702 a.s.; zeznania świadka P. G., k. 580 - 582 verte a.s.).

P. G., jako kierownik komórki, dokonywał oceny i kontroli bieżących czynności w stosunku do wszystkich pracowników Zespołu (...). Zgłaszał pracownikom uwagi odnośnie wykonywania powierzonych im zadań, robił to w sposób klarowny i uprzejmy. Ocena pracy wszystkich pracowników komórki była dokonywana okresowo. P. G. kontrolował również merytoryczny poziom realizowanych przez pracowników szkoleń okresowych, które były prowadzone w ramach zawieranych przez nich umów zlecenia. Był obecny na szkoleniu okresowym prowadzonym przez N. B., a także na szkoleniu wstępnym prowadzonym przez M. U., ona bowiem nie prowadziła okresowych szkoleń w ramach umów zlecenia. P. G. nie zgłaszał zastrzeżeń do poziomu merytorycznego prowadzonych przez nich szkoleń (protokół przyjęcia oświadczenia świadka komisji antymobbingowej B. S., k. 188 – 190 a.s.; protokół przyjęcia oświadczenia świadka komisji antymobbingowej N. B., k. 219 a.s.; protokół przyjęcia oświadczenia świadka komisji antymobbingowej M. U., k. 220 – 221 a.s.; zeznania świadka B. S., k. 585 -586 a.s.; zeznania świadka M. U., k. 712 verte – 713 a.s.; zeznania świadka P. G., k. 580-582 verte a.s.).

W dniu 16 września 2016r. P. G. przeprowadził ankiety, a w dniu 28 listopada 2016r. test kontrolny z zakresu BHP po szkoleniu okresowym dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, przeprowadzonym przez A. S.. W ankietach, gdzie skala ocen była ustalona od 1 do 5 (1 oznaczało najgorszy wynik, a 5 wynik najlepszy), uczestnicy szkolenia ocenili przeprowadzone przez A. S. szkolenie na poziomie 4 i 5 (test kontrolny z zakresu BHP z 28 listopada 2016r., k. 224 a.s.; anonimowe ankiety z oceną szkolenia, k. 412- 422 a.s.; protokoły przyjęcia oświadczeń świadków, k. 394-400 verte a.s.).

Po przeprowadzeniu kontroli szkolenia prowadzonego przez A. S. w dniach 15-16 września 2016r., P. G. podjął decyzję o odsunięciu jej od prowadzenia okresowych szkoleń z zakresu BHP. Powodem takiej decyzji była ocena przełożonego, z której wynikało, że szkolenie prowadzone przez powódkę w dniach 15-16 września 2016r. prezentowało niedostateczny poziom wiedzy, a przedstawiane informacje nie były związane z tematyką szkolenia i programem okresowych szkoleń. P. G. dokonał również kontroli wydawanych przez A. S. kart szkolenia wstępnego, które zostały przekazane wszystkim uczestnikom szkoleń przez nią prowadzonych. Stwierdził, że wydane zostały nawet tym, którzy nie powinni ich otrzymać, ponieważ nie byli pracownikami spółki. Były to osoby odbywające kurs kasjera, które miały być jedynie zapoznane z zagrożeniami mogącymi wystąpić podczas przebywania na terenie pozwanej spółki. P. G. wykreślił ich z rejestru wydanych zaświadczeń (protokół przyjęcia oświadczenia świadka komisji antymobbingowej B. S., k. 188 – 190 a.s.; kopia rejestru wydanych zaświadczeń, k. 410 – 411 a.s.).

Powódka w dniu 1 września 2016r. otrzymała od P. G. polecenie wykonania kontroli materiałów niebezpiecznych. Przełożony wyznaczył powódce termin 4 tygodni na wykonanie tego zadania, nie podał przy tym wytycznych oraz nie wskazał czego konkretnie oczekuje. Zalecił jedynie, aby powódka szczegółowo podeszła do opisu substancji niebezpiecznych. Wskazana kontrola, przeprowadzona przez A. S. w dniu 13 września 2016r., została dokonana w magazynie sekcji napraw i eksploatacji taboru W. G., w celu ustalenia, jakie niebezpieczne substancje znajdują

się w magazynie oraz w jaki sposób są przechowywane. A. S. w czasie kontroli stwierdziła, że w kontrolowanym miejscu znajdują się substancje niebezpieczne takie jak płyny, smary, oleje. Wskazała również, że karty charakterystyki substancji znajdują się w opisanych segregatorach, w szafie, do której dostęp ma magazynier. Substancje niebezpieczne są przechowywane w oddzielnym magazynie, w oryginalnych opakowaniach, które są umieszczone w wannach ociekowych, a te są w kratkach ociekowych. Ponadto zostało ustalone, że w magazynie znajdują się gaśnice. W trakcie tej kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości (karta kontroli stanu BHP z 13 września 2016r., k. 424 a.s.; zeznania A. S., k. 968-969 a.s.).

Wskazana kontrola materiałów niebezpiecznych nie była pierwszą taką kontrolą wykonywaną przez powódkę. Kontrole materiałów niebezpiecznych były przeprowadzane zwykle przez dwie osoby z Zespołu (...). Po wykonaniu wcześniej wskazanego zadania powódka odbyła z przełożonym rozmowę na ten temat. W jej trakcie P. G. wyraził niezadowolenie z wykonanej przez powódkę pracy. Oceniał, że kontrola stanu BHP w magazynie sekcji napraw i eksploatacji taboru W. G., przeprowadzona przez nią w dniu 13 września 2016r., została dokonana powierzchownie i zalecił jej ponowne wykonanie w bardziej szczegółowy sposób (zeznania świadka P. G., k. 580 - 582 verte a.s.; zeznania świadka M. U., k. 712 verte - 713 a.s.; zeznania N. B., k. 723-724 a.s.). W związku z powyższym A. S. przygotowała i przedstawiła bardziej szczegółową kartę kontroli stanu BHP, do której P. G. nie miał już zastrzeżeń. W karcie kontroli stanu BHP z 15 listopada 2016r. powódka wymieniła substancje niebezpieczne wraz z podaniem ich oryginalnej nazwy, opisała stan zabezpieczeń i ostrzeżeń przed materiałami niebezpiecznymi w magazynach nr 1 i nr 2. W karcie znajdował się szczegółowy opis postępowania pracowników z poszczególnymi substancjami niebezpiecznymi oraz opis ich przechowywania. Ponadto zostały stwierdzone i opisane nieprawidłowości, takie jak brak kart charakterystyki substancji niebezpiecznych u mistrzów zmianowych, brak fartuchów ochronnych z materiału powlekanego u pracowników wykonujących pracę z użyciem (...) zgodnie z kartą charakterystyki. Karta zawierała również zalecenia pokontrolne w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości (sprawozdanie z przebiegu postępowania wyjaśniającego (...) - (...) (...), k. 227 - 229 a.s.; karta kontroli stanu BHP z 15 listopada 2016r. wraz z załącznikami, k. 311 - 330 a.s.; zeznania świadka P. G., k. 580 - 582 verte a.s.; zeznania A. S., k. 968-969 a.s.).

A. S., po odsunięciu jej od prowadzenia okresowych szkoleń z zakresu BHP, zaczęła skarżyć się współpracownikom na inne traktowanie jej przez P. G.. Mówiła, że jest porównywana przez P. G. do M. U. oraz że obawia się zwolnienia z pracy (protokół przyjęcia oświadczenia świadka komisji antymobbingowej B. S., k. 188 - 190 a.s.; protokół przyjęcia oświadczenia świadka komisji antymobbingowej S. G., k. 192 a.s., protokół przyjęcia oświadczenia świadka komisji antymobbingowej M. U., k. 220 - 221 a.s.).

P. G. nie był zadowolony z wyników pracy powódki. W przypadku, gdy pojawiały się z jej strony zaniedbania, odbywał z nią rozmowy indywidualne w swoim gabinecie. Po kontroli w dniu 15 września 2016r. jednego ze szkoleń prowadzonych przez powódkę, przełożony powódki ocenił, że zostało ono przeprowadzone na niskim poziomie, niezgodnie z programem szkoleń, w sposób niezrozumiały, bez wykorzystania środków multimedialnych, wprowadzając uczestników w stan uśpienia. W związku z tym, opisując powyższe szkolenie we wskazany sposób, sporządził pismo z dnia 30 września 2016r., adresowane do prezesa zarządu pozwanej spółki (...) z wnioskiem o odsunięcie A. S. od sprawowanych obowiązków i przeniesienie jej do innej pracy. We wskazanym piśmie P. G. przedstawił również szereg innych zarzutów dotyczących pracy wykonywanej przez powódkę w ramach umowy o pracę zawartej ze spółką. Wskazał, że powódka na co dzień wyróżnia się w pracy wyjątkową opieszałością i niedbalstwem w wykonywaniu poleceń służbowych, popełnia podstawowe błędy przy sporządzaniu dokumentów, pobieżnie przeprowadza kontrole, a od czasu otrzymania umowy o pracę na czas nieokreślony wykazuje ciągły spadek dokładności i sumienności podczas wykonywania pracy. Jako przykład podał, że w dniu 14 września 2016r. powódka powiadomiła go sms-em o samowolnej decyzji wyjazdu w godzinach pracy w dniu 16 września 2016r. do G. R. celem przeprowadzenia kontroli, na co nie uzyskała wcześniej jego formalnej zgody. Ponadto P. G. wskazał w piśmie, że dniu 1 września 2016r. wydał powódce polecenie określenia i zidentyfikowania substancji niebezpiecznych znajdujących się i użytkowanych w spółce w kontekście zachowania właściwych warunków ich przechowywania, użytkowania, stosowania odpowiednich zabezpieczeń, ale pomimo tego polecenia, powódka sporządziła jedynie kilkudzaniowy protokół z kontroli w Sekcji (...) w obszarze magazynu, który nie zawierał satysfakcjonujących informacji. Kilukrotnie

upomnienia i rozmowy dyscyplinujące przeprowadzone z powódką nie odniosły rezultatu. Dalej przełożony powódki podał, że wiosną 2016 roku w godzinach pracy miało miejsce zdarzenie, w trakcie którego powódka kłóciła się z kimś przed biurem spółki, rzuciła kurtkę i odpychała innego pracownika spółki, co poddaje w wątpliwość stan emocjonalny powódki. Zasugerował również, że mogłoby to mieć skutki w postaci jej nieprzemyślanych zachowań i sytuacji niekorzystnej dla pracodawcy w kontekście sporu sądowego w sprawie śmiertelnego wypadku przy pracy jednego z pracowników spółki, a także w kontekście takich postępowań w sprawie oceny wypadku przy pracy prowadzonych w przyszłości. W konkluzji pisma przełożony powódki wniósł o jej usunięcie i pozbawienie przywilejów pracownika (...) (pismo Kierownika (...) P. G. z 30 września 2016r., k. 36 – 37 a.s.; zeznania świadka P. G., k. 581 verte a.s.).

P. G. w piśmie z dnia 5 października 2016r. zgłosił zapotrzebowanie na nowego pracownika. Było to spowodowane treścią obowiązujących przepisów, które nakładały na pracodawcę obowiązek zapewnienia odpowiedniej liczby inspektorów BHP w przeliczeniu na liczbę pracowników. W wyniku przeprowadzonego naboru od dnia 1 grudnia 2016r. w Zespole (...) zaczął pracę nowy pracownik S. G. (wykaz zatrudnienia w wydziale BHP, k. 151-152 a.s.; zeznania świadka P. G., k. 580 – 582 verte a.s.; zeznania świadka A. K. (1), k. 584, k. 736 verte – 737 a.s.; zeznania świadka S. G., k. 701 a.s.).

Wobec zgłoszonych przez P. G. nieprawidłowości dotyczących pracy powódki, zostało wszczęte postępowanie wyjaśniające o nr. (...) - (...) (...). Pismem z dnia 14 listopada 2016r. A. S. została wezwana do złożenia wyjaśnień w sprawie w terminie 2 dni od otrzymania pisma. Pismo zostało odebrane przez powódkę w dniu 15 listopada 2016r. W dniu 17 listopada 2016r. powódka złożyła wyjaśnienia na piśmie, w których odniosła się do poszczególnych zarzutów, a także postawiła zarzut dyskryminacji i nękania jej przez P. G.. Ponadto wskazała w wyjaśnieniach, że złożona przez P. G. pod jej adresem skarga, zawierająca zarzuty dotyczące rzekomych uchybień w wykonywaniu przez nią obowiązków służbowych oraz zachowań które zostały opisane, czynią usprawiedliwionym twierdzenie, że P. G. dopuszcza się wobec powódki działań noszących wszelkie znamiona mobbingu. Powódka podkreśliła, że na tym etapie jej zarzut nie ma charakteru oficjalnego zawiadomienia o mobbingu w rozumieniu § 5 pkt 1 Wewnętrznej polityki antymobbingowej Spółki (...) (wezwanie do złożenia wyjaśnień z 14 listopada 2016r., k.237 a.s.; wyjaśnienia A. S. na piśmie, k. 239-241 a.s.).

W toku wszczętego postępowania przesłuchano powódkę, jej przełożonego P. G., a także innych pracowników pozwanej spółki: M. U., B. S., M. L., K. K., I. B., M. M., P. B. i I. M.. W sprawozdaniu, które zostało przygotowane, wskazano, że powódka podczas szkoleń z zakresu BHP nie wykorzystywała wyposażenia sali w projektor i nagłośnienie, a informacje odczytywała z kartki. Ponadto poinformowała zwierzchnika służbowego sms-em o kontroli w G. R. i umieściła wpis na liście obecności bez upewnienia się, czy otrzymała zgodę, co jest czynem samowolnym. Poza tym przyjęto, że kontrole przeprowadzane przez powódkę były pobieżne, o czym świadczy zapis „nie stwierdzono nieprawidłowości”, a także, że w karcie kontroli w magazynie (...) nie dokonano doprecyzowania w zakresie rodzaju przechowywanych substancji i sposobu ich użytkowania, powódka nie zgromadziła żadnej bazy danych dotyczącej zleconego jej w tym zakresie zadania. W wyniku przeprowadzonego postępowania, decyzją z dnia 26 stycznia 2017r., pracodawca pozbawił powódkę premii za jeden miesiąc za: 1) poinformowanie zwierzchnika służbowego sms-em o zamiarze przeprowadzenia nieplanowanej kontroli w G. R. i umieszczenie wpisu na liście obecności, bez uprzedniego upewnienia się o wyrażeniu na to zgody przez zwierzchnika, 2) niewłaściwie przeprowadzoną kontrolę w magazynie (...), brak doprecyzowania w zakresie rodzaju substancji i sposobu ich użytkowania, sposobu oznakowania oraz zabezpieczenia, 3) nieuzasadnione oskarżenie zwierzchnika służbowego o działanie z premedytacją, zawarte w piśmie z dnia 2 grudnia 2016r. (sprawozdanie z postępowania wyjaśniającego - k. 227 – 231 a.s.; zeznania świadka A. K. (2), k. 583 a.s.).

Od decyzji pracodawcy z dnia 26 stycznia 2017r. powódka odwołała się do sądu. Wyrokiem z dnia 30 maja 2018r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 417,00 zł brutto tytułem premii i oddalił powództwo w części dotyczącej uchylenia kary porządkowej. W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, że przyczyny pozbawienia powódki premii nie zostały udowodnione przez stronę pozwaną (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 30 maja 2018r. wraz z uzasadnieniem, k. 47-55 a.s.).

Powódka pierwszy raz zgłosiła się do psychiatry w 2014 roku, kiedy miała problemy z córką. Kolejna wizyta miała miejsce w 2015 roku, wówczas zostały jej przepisywane leki na sen. Później sytuacja z córką poprawiła się. Powódka po raz kolejny zgłosiła się do lekarza w listopadzie 2016 roku, po tym jak dowiedziała się o zarzutach przedstawionych jej w piśmie z dnia 30 września 2016 roku przez P. G.. Lekarz psychiatra sugerował zwolnienie lekarskie, jednak powódka odmówiła. Od dnia 10 stycznia 2017r. stała się jednak niezdolna do pracy. Niezdolność do pracy trwała nieprzerwanie do 18 lipca 2017r., a następnie A. S. korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego, które przysługiwało jej w okresie od 19 lipca 2017r. do 13 lipca 2018r. Od 15 marca 2020r. powódka ma przyznaną rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy (karta wynagrodzeń dla celów emerytalnych za rok 2017- akta osobowe; zeznania A. S., k. 968-969 a.s.).

U powódki nastąpił rozstrój zdrowia w związku z sytuacją zawodową, jaka miała miejsce w 2016 roku. Wystąpiły u niej objawy depresyjno - lękowe, mające adekwatne do sytuacji natężenie. Objawy były przewlekłe, co często występuje w przypadku zaburzeń reaktywnych. W wyniku stresu i wyzwolonych objawów depresyjnych powódka straciła na wiele miesięcy zdolność do wykonywania pracy. Czuła się w pracy dyskryminowana, wyobcowana, emocjonalnie nie radziła sobie z zaistniałą sytuacją. Przed pojawieniem się takich problemów nie korzystała z regularnej pomocy psychiatry, a jej stan psychiczny był wyrównany, była towarzyska, miała swoje grono znajomych. Uszczerbek na zdrowiu powódki zaistniały w związku ze wskazaną sytuacją został oceniony na 10% (opinia biegłej sądowej psychiatry, k. 800 – 810 a.s.; opinia uzupełniająca biegłej sądowej psychiatry, k. 873-875 a.s.; ustana opinia uzupełniająca biegłej sądowej psychiatry, k. 929 verte – 930 a.s.).

Podstawą wskazanych ustaleń faktycznych są powołane dokumenty, które zostały ocenione jako wiarygodne. W toku procesu nie były one kwestionowane przez strony i nie budziły ich zastrzeżeń w zakresie autentyczności oraz odnośnie zawartych w nich treści. Sąd II instancji również nie miał podstaw, aby powołane dokumenty kwestionować.

Ustalając opisany stan faktyczny, Sąd Okręgowy oparł się również – w całości albo w części - na zeznaniach świadków: M. U., B. S., N. B., A. K. (1), S. G., A. H., A. K. (2), C. B., P. G. oraz na zeznaniach powódki A. S.. Podstawy ustaleń faktycznych nie stanowiły zeznania świadków K. M. i W. K., ponieważ świadkowie ci niewiele pamiętali oraz nie posiadali żadnej istotnej wiedzy odnośnie konfliktu powódki z P. G.. W tym zakresie ich zeznania nie wносиły nic do sprawy. Podobnej oceny Sąd dokonał również w odniesieniu do zeznań świadka J. K., której wiedza odnośnie zachowania przełożonego wobec powódki pochodziła jedynie z przekazu A. S.. J. K., jako pracownik PIP, nie była w miejscu pracy powódki, nie obserwowała jej relacji z przełożonym i współpracownikami, a jej kontakt z A. S. miał miejsce tylko przy okazji porad udzielanych powódce w związku ze zgłaszanymi przez nią problemami w pracy. Ponadto, zwraca uwagę, że J. K., niezależnie od tego, o czym była mowa, nie przedstawiła żadnych istotnych szczegółów z rozmów prowadzonych z powódką, wprost wskazała nawet, że takich nie pamięta. Wobec tego Sąd nie miał podstaw, aby w oparciu o te zeznania czynić ustalenia i tak też to, co zeznała J. K., ocenił Sąd Rejonowy. Wprawdzie wprost nie wyartykułował swojej oceny, ale podkreślił te okoliczności, na jakie wskazał Sąd Okręgowy. Poza tym żadnej z okoliczności faktycznych nie ustalił na podstawie tego, co zeznała J. K., zarzut pozwanego zgłoszony w apelacji, a dotyczący zeznań tego świadka (pkt 1b) zarzutów apelacji), jest zatem bezpodstawny.

Sąd II instancji, jako wiarygodne w przeważającej części, ocenił zeznania M. U.. Wskazana osoba posiadała wiedzę w zakresie związanym z powierzonymi powódce obowiązkami oraz zadaniami do wykonania. Nie potwierdziła wprawdzie, by powódka była z nią porównywana, jednak – jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy – na taką okoliczność wskazała podczas postępowania wyjaśniającego, prowadzonego przez pracodawcę. Wówczas wskazała, że powódka poinformowała ją o takiej rozmowie z przełożonym, podczas której do takiego porównania doszło. Ponadto M. U. potwierdziła, że powódka skarżyła się na sytuację konfliktową z P. G., ale co istotne, świadek nie zauważyła zmiany w zachowaniu P. G. w stosunku do powódki i uspokajała powódkę. Jej zeznania były w tym zakresie zgodne z tym, co zeznał B. S., a mianowicie, że P. G. jest kulturalny, opanowany, chętny do rozmowy, a także pomagał i udzielał odpowiedzi na pytania.

Sąd nie oparł się na zeznaniach M. U. w zakresie, w jakim twierdziła, że przeprowadzana przez powódkę kontrola substancji niebezpiecznych przysporzyła powódce trudności. Świadek nie potrafiła sprecyzować, jakie konkretnie trudności miała A. S., zatem jej zeznania nie były wystarczające, by mogły stanowić podstawę ustalenia tego, że

powódka otrzymała polecenie, które przekraczało jej możliwości. Poza tym - jak wynika z dokumentu w postaci karty kontroli z 15 listopada 2016r. - powódka ostatecznie wykonała to polecenie w prawidłowy sposób i przełożony nie miał ostatecznie zastrzeżeń do wyników jej pracy.

Zeznania świadka B. S. Sąd Okręgowy ocenił jako wiarygodne. Podobnej oceny dokonał również Sąd Rejonowy, z tym że fragmenty zeznań tego świadka, na jakie zwrócił uwagę, zinterpretował nieprawidłowo, co będzie jeszcze przedmiotem szerszej analizy. W tym miejscu należy jedynie zaakcentować, że B. S. wskazał – podobnie jak inni pracownicy Zespołu (...) - że P. G. jest człowiekiem z natury spokojnym. Zeznał również, że nie było ze strony przełożonego przypadków, żeby podnosił głos, czy trząsał drzwiami. Wprawdzie świadek zauważył konflikt pomiędzy A. S. i P. G., ale po pierwsze, nie był świadkiem izolowania, niestosowanego zachowania przełożonego czy poniżania powódki, po drugie zaś, nie wskazał żadnych istotnych informacji dotyczących wskazanego konfliktu, które mogłyby pozwolić na dokonanie szerszych ustaleń w tym zakresie. Inną okolicznością, na jaką B. S. zwrócił uwagę było to, że P. G. do wszystkich pracowników kierował uwagi w razie błędów i nieprawidłowości, a także prowadził indywidualne rozmowy na ten temat, choć zdarzało się to sporadycznie. Jeśli chodzi zaś o przekazywane przez świadka informacje dotyczące skarg powódki pod adresem P. G., który jej zdaniem „czepiał się” i „dużo wymagał”, to świadek uzyskał je od samej powódki. Sam nie był świadkiem takich sytuacji i co ważne żadnej z nich nie opisał. Jego relacja, oparta na relacji A. S., była bardzo ogólna, czego jednak Sąd I instancji nie zinterpretował należyście.

Jako wiarygodne Sąd II instancji ocenił zeznania świadka N. B., który – tak, jak inne zeznające w sprawie osoby – potwierdził, że powódka skarżyła się na przełożonego P. G., przy czym znowu – jak w przypadku poprzedniego świadka – zwraca uwagę, że wskazany świadek – tym bardziej, że w 2016r. już nie wykonywał pracy w Zespole (...) – nie miał własnych spostrzeżeń na temat relacji powódki i P. G.. Opisał jedynie relacje, jakie przekazywała mu sama powódka, co w przedmiotowej sprawie – mimo wiarygodności zeznań tego świadka – musiało być właściwie ocenione i zinterpretowane, Sąd I instancji tego jednak nie uczynił, ale o tym będzie jeszcze mowa.

Zeznania świadków S. G. i A. K. (1) Sąd II instancji ocenił jako zasługujące na wiarę. Jeśli chodzi o pierwszego ze wskazanych świadków, to słusznie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na to, że świadek krótko pracował z powódką, bo tylko przez około dwa tygodnie zanim powódka stała się niezdolna do pracy, jak również już po jej powrocie do pracy. Z jego zeznań wynika jednak kilka okoliczności, które mimo krótkiego okresu pracy z powódką, mogą być przydatne. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę tylko na to, że S. G. zaobserwował i słyszał od samej powódki oraz od współpracowników, że powódka jest zestresowana. Nie uwzględnił natomiast tego, że stres to nie jest zjawisko równoważne mobbingowi. Oczywiście może, lecz nie musi o nim świadczyć. Poza tym z zeznań S. G. – uwzględniając okoliczność krótkiego kontaktu świadka z powódką – wynika taka sama charakterystyka P. G., jako przełożonego, jaką prezentowali inni pracownicy Zespołu (...), z wyjątkiem powódki. S. G. wskazał między innymi, że przełożony nie podnosił głosu, nie obrażał pracowników i powódki, nie izolował jej, a także wydawał klarowane polecenia, jak również opisywał zlecane zadania. Jeśli chodzi natomiast o zeznania świadka A. K. (1), to wynikają z nich okoliczności związane z przebiegiem zatrudnienia powódki, z podpisywaniem przez powódkę umów zlecenia, złożeniem jej propozycji wypowiedzenia zmieniającego, a także z przebiegiem postępowań wewnętrznych prowadzonych przez pracodawcę, w tym postępowaniem przed komisją antymobbingową. Są one zgodne z tym na co wskazują dokumenty, zatem Sąd Okręgowy – dzieląc w tym zakresie ocenę Sądu I instancji – nie miał podstaw, aby zeznaniom A. K. (1) nie dać wiary. Również jeśli chodzi o prezentowaną przez tego świadka przyczynę wniosku powódki przez P. G. o zatrudnienie nowego pracownika, Sąd II instancji dał wiarę świadkowi, a powody takiej oceny będą przeanalizowane później.

Zeznania świadków A. K. (2) i C. B. Sąd II instancji ocenił jako zasługujące na wiarę, podobnie jak Sąd Rejonowy, przy czym zwraca uwagę okoliczność, że świadkowie nie mieli informacji dotyczących relacji między powódką i jej przełożonym, pochodzących z własnych obserwacji. Mogli zrelacjonować jedynie to, co wynika z dokumentów i z racji tego, że dokumenty wskazują na to samo, co zeznali, to nie było podstaw do kwestionowania ich zeznań.

Sąd ocenił zeznania P. G. jako wiarygodne częściowo. Nie uwzględnił ich w zakresie, w jakim świadek twierdził, że powódka bez jego zgody opuszczała miejsce pracy, gdyż jednocześnie nie wskazał kiedy takie sytuacje miały miejsce, a ponadto brak jest innych dowodów, które by to potwierdzały. Pozostałe zeznania P. G., w zakresie obejmującym

uzupełnione i poprawione przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne, zostały ocenione jako wiarygodne. Takiej oceny Sąd dokonał między innymi w zakresie dotyczącym nieprawidłowości w pracy powódki, w części, w jakiej pokrywały się z ustaleniami przedstawionymi w sprawozdaniu z postępowania wyjaśniającego, które potwierdziło, że powódka bez zgody przełożonego przeprowadziła nieplanowaną kontrolę w G. R. oraz niewłaściwie przeprowadziła kontrolę w magazynie (...). Jeśli chodzi o pierwszą nieprawidłowość, to nie budziło wątpliwości, że kontrola w R. nie była planowana i A. S. uprzednio nie uzyskała na jej przeprowadzenie zgody przełożonego. Odnośnie zaś kontroli substancji niebezpiecznych w magazynie (...) zwraca uwagę, że to, co zeznał P. G. zbieżne jest z tym, co wynika z kart kontroli z 14 września 2016r. oraz 15 listopada 2016r. Dokumenty te potwierdzają to, co zeznał świadek, a mianowicie, że kontrola za pierwszym razem została przeprowadzona nieprawidłowo i pobieżnie, dlatego powódka dokonała jej ponownie w dniu 15 listopada 2016r. Na taką okoliczność wskazywali również świadkowie B. S. i N. B., z tym, że ich relacja dotyczyła raczej emocji powódki związanych z tym zadaniem. Wedle wskazanych świadków powódka wyrażała swoje niezadowolenie z powodu zwrócenia jej uwagi przez P. G. na niewłaściwe dokonanie kontroli substancji niebezpiecznych, które określiła jako „czepianie się” przez przełożonego.

Jeśli chodzi o inne okoliczności prezentowane przez P. G., które dotyczą jego stosunku wobec powódki oraz okoliczności złożenia wniosku z 5 października 2016r. o zatrudnienie w Zespole (...) nowego pracownika, to Sąd Okręgowy – zestawiając je z tym, co zeznali inni świadkowie oraz powódka – ocenił je jako wiarygodne. Oczywiście powódka inaczej niż P. G. przedstawiała wiele zdarzeń i okoliczności, niemniej jednak – wbrew stanowisku, jakie zaprezentował Sąd Rejonowy – ani bezpośrednio, ani pośrednio nic jej relacji nie potwierdza w sposób wystarczający. Jeśli chodzi natomiast o twierdzenia powódki odnośnie tego, że P. G. zmienił swój stosunek wobec niej i nie rozmawiał z nią tak często jak poprzednio, to należało ocenić je jako wiarygodne w świetle tego, co wskazali świadkowie – inni pracownicy Zespołu (...). Potwierdzili, że między powódką a P. G. był widoczny konflikt i to jest okoliczność, którą w przedmiotowej sprawie należało ustalić z zastrzeżeniem, że konflikt nie jest równoważny zjawisku mobbingu, jakie ustalił Sąd Rejonowy.

Analizując w dalszej kolejności, czy takie zjawisko zaistniało w analizowanej sprawie, szczególnie w kontekście zarzutów strony pozwanej dotyczących naruszenia art. 94³ § 2 i 3 k.p., należy wskazać, że w myśl wskazanych przepisów mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu 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 (§ 2). Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (§ 3). Zgodnie z powołanymi przepisami mobbing polega na uporczywym i długotrwałym zachowaniu. Cechą mobbingu, która odróżnia go od innych zjawisk, w tym dyskryminacji, jest ciągłość, długotrwałość i uporczywość negatywnego oddziaływania mobbera na pracownika, co wyłącza jednocześnie zachowanie jednorazowe i incydentalne. Naganne zachowania przy mobbingu muszą odbić się negatywnie na psychice ofiary, a takie założenie wymaga zwielokrotnienia i długości działania. Zwroty, których użył ustawodawca przy zdefiniowaniu mobbingu, są jednak niedookreślone i przez to wymagają orzeczniczego i doktrynalnego doprecyzowania. Zaletą przyjętego rozwiązania jest natomiast elastyczność tych przepisów, pozwalająca dostosować je do okoliczności każdego rozpatrywanego przez sąd konkretnego przypadku. Tak też przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 17 stycznia 2007r. (I PK 176/06) konkludując, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany. Nie jest więc możliwe „sztywne” wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94³ § 2 i 3 k.p. wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. Przy ocenie przesłanki „uporczywości i długotrwałości” należy kierować się skutkiem, a więc tym, czy działania te trwały wystarczająco długo, by wywołać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, stan poniżenia lub ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania z zespołu współpracowników. Opis ten odnosi się do przeżyć i stanu emocjonalnego danego pracownika, które z kolei zależą od indywidualnej wrażliwości. Z wyroku Sądu Najwyższego z 14 listopada 2008r. (II PK 88/08) wynika, że choć każdy przypadek należy badać indywidualnie,

to konsekwencje działań mobbingujących powinny mieć charakter obiektywny, to znaczy taki, że biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, mogły one faktycznie prowadzić do opisanych w artykule 94³ k.p. następstw. Tymi następstwami według normy art. 94³ k.p. są: zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Należą one do ustawowych znamion mobbingu. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008r., II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114). W ten sposób w judykaturze wyeliminowane zostały subiektywne odczucia, wrażenia, które wynikają z indywidualnej wrażliwości, a nie z obiektywnej oceny zachowań sprawcy. Przy tym, jak wskazują przykłady z orzecznictwa, mobbing może się wyrażać w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp. (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27 września 2012r., III APa 27/12). W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 października 2007r. (II PK 31/07, OSNP 2008, nr 11-12) Sąd Najwyższy wskazał, że nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Cechą mobbingu jest zatem ciągłość oddziaływania na pracownika, która wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze jednorazowym.

W przedmiotowej sprawie powódka, jako przejaw mobbingu, wskazała kilka okoliczności. Część z nich, jak nieprawidłowości związane z zatrudnieniem jej w Zespole (...), czy niezatrudnieniem jako kierownika Biura (...), a także wadliwości w nazewnictwie powierzonych stanowisk, nie zostały ocenione przez Sąd Rejonowy jako stanowiące wyraz działań mobbingowych ze strony pracodawcy i tę ocenę Sąd II instancji w pełnym zakresie podziela. To samo dotyczy również złożonej powódce w dniu 16 stycznia 2017r. propozycji podpisania porozumienia zmieniającego. Jeśli chodzi natomiast o zarzuty dotyczące zachowań przełożonego P. G. względem powódki, to ocena Sądu Rejonowego w tym zakresie, aprobująca stanowisko powódki A. S., jest wadliwa. Przede wszystkim należy podkreślić, że w zdecydowanej części, to co Sąd I instancji ustalił jako zaistniałe w sprawie fakty i zakwalifikował jako mobbing, nie zostało wykazane. Przypomnieć należy, że obowiązkiem takiego wykazania była obciążona powódka. W orzecznictwie właśnie w odniesieniu do ciężaru dowodu przyjmuje się bowiem, że na pracowniku spoczywa on w zakresie faktów świadczących o mobbingu (art. 5 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) – postanowienie Sądu Najwyższego z 6 maja 2020r. (II PK 66/19, LEX nr 3175561).

Sąd Rejonowy w analizowanej sprawie, jako dowód zachowań mobbingowych P. G., przyjął w głównej mierze zeznania powódki, a częściowo niektóre fragmenty zeznań innych świadków, których ocena, jako wiarygodnych, jest co do zasady prawidłowa, nieprawidłowe jest natomiast odwołanie się do wyrwanych z kontekstu bądź przedstawionych w innym świetle fragmentów tego, co świadkowie zeznali. Rozpoczynając jednak od tego, co twierdziła w procesie i co zeznała powódka, trzeba zwrócić uwagę na jej twierdzenie o tym, że zachowanie przełożonego w połowie 2016r. uległo zmianie, a przejawem tej zmiany miało być:

- porównywanie powódki z innym pracownikiem (M. U.),
- sprawdzanie wykonanych przez powódkę kontroli,
- nakładanie na powódkę obowiązków, których nie była w stanie wykonać,
- odmawianie powódce pomocy w rozwiązywaniu problemów występujących w pracy, nieudzielanie jej wskazówek.

Jeśli chodzi o pierwsze ze wskazanych zachowań, to Sąd I instancji odwołał się do tego, co wskazywała powódka i co zeznała M. U. w trakcie postępowania wyjaśniającego. Sąd II instancji również zeznania tego świadka przeanalizował i zwrócił uwagę na to, że M. U. zeznając przed sądem, wskazała „nie pamiętam i nie sądzę, żeby miało miejsce porównywanie powódki do mnie, że ja szybciej pracuję” (k. 713). Z kolei w postępowaniu wyjaśniającym prowadzonym przez pracodawcę pojawiło się stwierdzenie „Kiedyś pani S. wspomniała mi, że pan kierownik ją kiedyś porównał do mnie. Ale nigdy nie usłyszałam tego od Pana Kierownika” (k. 220). Zdaniem Sądu bliższe prawdzie, jako że złożone w trakcie pracy świadka, wówczas gdy zdarzenia poddawane analizie w postępowaniu sądowym, działały się na bieżąco, jest to stwierdzenie, które zostało wypowiedziane przez M. U. jako świadka komisji antymobbingowej. To stwierdzenie nie jest jednak wystarczające – wbrew temu, co przyjął Sąd Rejonowy – aby ocenić, że zachowania przełożonego powódki polegające na porównywaniu powódki z M. U. miały miejsce więcej niż jeden raz i że świadczą o mobbingu. W tym kontekście na uwagę zasługuje to, że nikt poza M. U., która wskazała na jednorazową sytuację, nie potwierdził, aby wskazane zachowania, o jakie powódka posądziła przełożonego, faktycznie miały miejsce. Poza tym M. U. nie wskazała żadnych szczegółów związanych z wypowiedzią P. G.. Tymczasem przynajmniej przybliżona treść wypowiedzi ewentualnie kontekst, w jakim nastąpiło porównanie powódki do M. U., jest niezwykle istotne. W sytuacji, kiedy świadek tylko ogólnie wspomniała, że przełożony kiedyś porównał powódkę ze świadkiem, nie precyzując o co konkretnie chodziło, a także mając na uwadze, że sytuacja powołana przez świadka była jednorazowa i poza tym brak jest dowodów potwierdzających wersję powódki, to uwzględnienie przez Sąd Rejonowy w tym zakresie zeznań A. S., jako wiarygodnych i ustalenie, że analizowane zachowanie stanowiło przejaw mobbingu, jest nieuprawnione i nieprawidłowe.

To samo dotyczy kolejnego z przejawów mobbingu, na jakie powódka wskazała, tj. sprawdzania wykonanych przez powódkę kontroli. Żaden z przesłuchanych świadków tego rodzaju okoliczności nie wskazywał. Co przy tym istotne, P. G. – przełożony powódki, osoba której postawiono zarzut tego rodzaju zachowań, podczas składania zeznań przed sądem o tę kwestię nie był pytany przez powódkę. Mimo tego Sąd Rejonowy, dając bezkrytycznie wiarę temu, co zeznała powódka, ustalił, że dochodziło do analizowanych zachowań ze strony P. G.. Wskazując na bezkrytyczną ocenę Sądu Rejonowego, Sąd II instancji miał na uwadze to, że powódka podczas przesłuchania wskazała: „kolekty przekazywali mi, że pan G. przyjeżdża za mną po kontroli i wypytuje, o której przyszedłem, o której wyszedłem. Mówił mi o tym A. C.” (k. 738) oraz „śledził mnie, przychodził po moich kontrolach, mówili mi o tym pracownicy, że mój szef przyjeżdża za mną i pyta co dokładnie robiłam, stawiał mnie w niekorzystnym świetle, mówił mi o tym A. C., A. K. (3)” (k. 969). Twierdzenia powódki we wskazanym zakresie nie pochodzą z jej własnych obserwacji, lecz są wynikiem przekazu innych osób. Choć osoby te powódka wskazała, to istotne jest, że żadnej z nich nie wniosowała do przesłuchania w charakterze świadka. Mimo tych okoliczności i świadomości tego, kogo obciąża w sprawie obowiązek dowodzenia, Sąd I instancji w oparciu tylko o powołane fragmenty zeznań A. S. ustalił w sprawie fakty istotne z punktu widzenia stwierdzonego mobbingu. Przy tym w ogóle nie wziął pod uwagę tego, że zeznań A. S. w ww. zakresie nikt nie potwierdził, ani tego też, że powódka zarzucając mobbing, z uwagi na sprawdzanie przez przełożonego wykonywanych przez nią kontroli, nie wyjaśniła kiedy ww. sytuacje miały miejsce, a co ważniejsze ile ich było i czego dokładnie dotyczył zakres kontroli P. G.. Sąd Rejonowy dopiero w sytuacji, gdyby dysponował takimi informacjami, szczególnie o częstotliwości ww. działań przełożonego powódki oraz miał inne jeszcze dowody je potwierdzające, poza tym tylko co sama powódka zeznała, mógłby ocenić, czy zachowania P. G. można byłoby uznać za mobbing. Ze względu na brak takich szczegółów – bo przecież nie można wykluczyć choćby tego, że sytuacja, na jaką wskazała powódka była jednorazowa – nie ma żadnych podstaw faktycznych i prawnych, aby wywieść takie wnioski, jak uczynił to Sąd Rejonowy.

Jeśli chodzi o kolejny przejaw mobbingu, na jaki wskazał Sąd I instancji, a więc nakładanie na powódkę obowiązków, których nie była w stanie wykonać, to w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku brak jest szerszego wyjaśnienia, w oparciu o jakie dowody zostało ustalone, że powódka otrzymywała zadania, których nie mogła wykonać. Wprawdzie w jednym z fragmentów uzasadnienia pojawia się odwołanie do kontroli substancji niebezpiecznych, nie ma jednak powołanych dowodów, w oparciu o które Sąd przyjął, że ta kontrola przekraczała możliwości powódki. W tym zakresie Sąd Rejonowy pominął to, że żaden dowód – poza zeznaniami powódki i świadka M. U. – nie odnosi się do tej kwestii, przy czym M. U. wskazała tylko „nie pamiętam dokładnie zdarzenia dot. substancji chemicznych. Wiem, że

powódce ciężko było ogarnąć ten problem, starałam się jej pomóc w tej pracy na tyle na ile mogłam” (k. 712 verte). Z zacytowanego fragmentu zeznań nie wynika jednak, dlaczego zadanie, o którym świadek mówiła, było dla powódki trudne do ogarnięcia, a nie znając powodów tego, trudno jest ustalić, czy przełożony powódki zadanie to przydzielił jej celowo, po to aby wywołać u powódki zaniżoną samoocenę czy też inne skutki, do których odwołuje się art. 94³ k.p. Poza tym, oprócz ww. kontroli Sąd I instancji nie wskazał żadnych innych zadań, które byłyby dla powódki zbyt trudne, co powoduje, że ogólna teza o tym, że powódka otrzymywała zadania przekraczające jej możliwości, jest tezą zbyt daleko idącą. Gdyby opierać się na tym tylko, co Sąd Rejonowy ustalił – zdaniem Sądu Okręgowego bezzasadnie – a więc, że jedna z kontroli była dla powódki trudna, to trzeba byłoby uwzględnić, że:

- zdanie o wysokim stopniu trudności przydzielono powódce raz;

- nie ma żadnych dowodów, poza domysłami powódki i Sądu Rejonowego, że działanie przełożonego A. S. było intencjonalne i nakierowane na osiągnięcie jednego ze skutków, jaki wskazuje art. 94³ k.p. (skutki te to ustawowy element mobbingu, który pracownik także musi udowodnić), a więc zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W kontekście kontroli substancji niebezpiecznych, jako istotne, trzeba podkreślić jeszcze i to, że powódka, która początkowo nie wykonała tego zadania zgodnie z oczekiwaniem przełożonego, ostatecznie w listopadzie 2016r. ponownie przeprowadziła ww. kontrolę, prezentując szersze niż poprzednio ustalenia i wyniki, do czego P. G. nie miał zastrzeżeń. Z tego należy wnioskować, że zadanie, o którym mowa, choć z całą pewnością niełatwe, nie przekraczało możliwości powódki. To z kolei, że przełożony pierwszego wyniku kontroli nie zaaprobował i oczekiwał poprawy, nie może być przedmiotem zarzutów wobec niego, jeśli porówna się to, jak wyglądała pierwsza karta kontroli, jak natomiast druga. Powódka w karcie z dnia 14 września 2016r. (k. 424) zamieściła niewiele informacji, które mogły być dla przełożonego niesatysfakcjonujące. Z kolei w dokumencie z 15 listopada 2016r. przedstawiła szereg szczegółowych informacji oraz opisała stwierdzone nieprawidłowości. W takiej sytuacji zachowanie przełożonego, oczekującego od pracownika należytej staranności i poprawnego wykonania pracy, nie może być ocenione jako bezprawne i świadczące o stosowaniu mobbingu.

Według Sądu Rejonowego jeszcze innym przejawem mobbingu względem powódki miało być odmawianie jej pomocy przez przełożonego, przy czym w tym względzie jedynym dowodem, na którym oparte zostały ustalenia Sądu I instancji, są zeznania A. S.. Sąd I instancji dał im wiarę, znów bezkrytycznie. Odwołał się m.in. do tego, że zeznania P. G. w pewnych fragmentach były niewiarygodne, przy czym trzeba podkreślić, że niewiarygodność zeznań świadka w jakiejś części, nie stanowi argumentu za uznaniem ich niewiarygodności również w pozostałym zakresie, ani automatycznie nie czyni wiarygodnymi zeznań innych osób - w tym wypadku powódki. Takie rozumowanie, które poniekąd przyjął Sąd Rejonowy, jest nieuprawnione i zbyt uproszczone. Dodatkowo w uzasadnieniu Sądu Rejonowego zabrakło szczegółowej i wnikliwej analizy tego, co zeznała powódka w zestawieniu z innymi dowodami, nie tylko tym, co zeznał P. G.. Gdyby Sąd Rejonowy taką analizę przeprowadził, to okazałoby się, że twierdzenia powódki dotyczące odmawiania jej pomocy i niewłaściwych zachowań o charakterze werbalnym i pozawerbalnym, na jakie powódka wskazywała, nie zostały niczym poparte. Oczywiście można odwołać się do argumentu, że spotkania powódki z przełożonym, podczas których dochodziło do zachowań o charakterze mobbingowym, odbywały się bez świadków, nie jest to jednak okoliczność, która może pozwolić na stwierdzenie, że powódka sprostowała ciężarowi dowodu. Gdyby przyjąć inaczej, to w zasadzie w każdej sprawie dotyczącej mobbingu, prowadzenie postępowania dowodowego nie byłby konieczne. Wystarczyłoby – tak jak w przedmiotowej sprawie – twierdzenie pracownika, że do działań mobbingowych dochodziło w sytuacjach, kiedy nie było świadków oraz przekonanie Sądu rozpatrującego taką sprawę – jak Sądu I instancji w analizowanym przypadku – że na takim twierdzeniu można zbudować uzasadnioną tezę o zjawisku mobbingu.

Poza tym, o czym była mowa, w rozpatrywanej sprawie zwraca uwagę jeszcze kilka istotnych okoliczności dotyczących, mówiąc ogólnie, niewłaściwych zachowań przełożonego względem powódki, a mianowicie, że:

- poza spotkaniami indywidualnymi z przełożonym powódka brała udział także w naradach, o jakich zeznawali świadkowie i podczas tych narad nigdy zachowanie przełożonego względem powódki nie było niewłaściwe;

- świadkowie, ogólnikowo tylko odnosząc się do relacji powódka – P. G., wskazywali na ich poprawność, a poza tym, jeśli chodzi o osobę swojego przełożonego, to charakteryzując go, wskazywali na jego spokój, opanowanie, nieużywanie wulgaryzmów, niepodnoszenie głosu itd.;

- nawet osoby, z którymi powódka miała dzielić się informacjami o negatywnych zachowaniach P. G. – chodzi o J. K. czy N. B. – nie wskazywali na konkretne zachowania przełożonego, jakie w zeznaniach opisywała powódka.

Ponadto świadkowie – choć nie chodzi tu o ww. osoby, lecz o współpracowników z Zespołu (...) - zaobserwowali, że relacje A. S. i P. G. uległy zmianie i nie były już takie jak dotychczas, ale nie potrafili tego w żaden sposób sprecyzować, nie wiedzieli też z jakiego powodu tak się stało, poza tym, że podejrzewali konflikt między tymi osobami. Co jednak było powodem tego konfliktu może być tylko przedmiotem domysłów świadków, czy też Sądu, z tym że w takiej sprawie, jak przedmiotowa, nie o domysły, a o konkrety chodzi. Powódka powinna takie wskazać i udowodnić, tego zaś przynajmniej, jeśli chodzi o omówione okoliczności, nie uczyniła.

Dokonując analizy kolejnego z działań o charakterze mobbingowym, czyli odmawiania powódce prawa do pracy w równoważnym systemie czasu pracy, które jako takie zostało zakwalifikowane przez Sąd Rejonowy, należy wskazać, że ustalenia stanu faktycznego, jakie w tym zakresie poczynił Sąd Rejonowy są prawidłowe i nie były powtarzane. Jednak, według Sądu II instancji, nie ma podstaw, by ocenić, że takie działanie przełożonego można uznać za mobbing. Tego rodzaju zjawisko charakteryzuje się kilkoma cechami, o których była mowa. Jedną z takich cech, a w zasadzie skutków mobbingu, według normy art. 94³ k.p., stanowiących element definicji, są: zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W przypadku braku zgody przełożonego powódki na jej pracę w systemie równoważnym, aczkolwiek to działanie było dyskryminacją z uwagi na płeć, to przy uwzględnieniu obiektywnego miernika, brak jest skutków bądź jednego z nich, jakie art. 94³ k.p. wiąże ze zjawiskiem mobbingu. Trzeba zwrócić uwagę, że powódka nie powoływała się, by w związku z tym, że przez wiele lat pracowała w podstawowym systemie czasu pracy, odkąd zaczęła pracę w Zespole (...), doszło do powstania u niej zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia, izolowania czy wyeliminowania z zespołu współpracowników. Zdaniem Sądu II instancji, stosując obiektywne kryteria, tego rodzaju zachowanie pracodawcy – choć bezprawne – nie powinno wywołać takich skutków, o jakich była mowa i tak też było w przedmiotowej sprawie. Powódka, dla której odmowa pracy w równoważnym czasie pracy była najbardziej dotkliwa, kiedy opiekowała się chorą matką oraz kiedy prowadziła szkolenia w ramach dodatkowych umów - co miało miejsce przed połową 2016r., czyli datą, którą powódka wskazała jako początek zachowań mobbingowych - nie zgłaszała pracodawcy ani nie podnosiła przed sądem w toku postępowania, by z tego powodu stała się ofiarą mobbingu. To działanie przełożonego w postaci odmowy wyrażenia zgody na równoważny system pracy w czasie, kiedy powódka najdotkliwiej odczuwała jego skutki, a więc przed połową 2016r., nie powodowało u niej rozstroju zdrowia, z którym wiąże się możliwość zasądzenia zadośćuczynienia. Ten rozstrój nastąpił zdecydowanie później, bo w styczniu 2017r., a wcześniej powódka – poza przypadkami, kiedy z powodów osobistych musiała skorzystać z porady psychiatrycznej – nie leczyła się. Poza tym, choć przełożony wcześniej nie wyrażał zgody na jej pracę w systemie, o którym była mowa, jej relacje z nim były poprawne. Powódka odmowy zgody na równoważny system czasu pracy nie traktowała w kategoriach świadczących o mobbingu do czasu, kiedy w połowie 2016r. doszło do zmiany w relacjach z P. G.. Do tego jednak, jak sugerują zeznania powódki, doszło w innych okolicznościach i z innych przyczyn. Sąd zatem, z powodów które zostały omówione, kilkukrotnego odmawiania jej pracy w równoważnym systemie czasu pracy nie potraktował jako stanowiącego przejaw mobbingu.

Jako kulminację zachowań mobbingowych kierowanych przeciwko powódce Sąd Rejonowy potraktował pismo P. G. z 30 września 2016r. oraz ogłoszenie naboru na nowe stanowisko. Wskazał przy tym, że P. G. prowadził zakulisowe działania mające na celu zwolnienie powódki. Rozważania w tym zakresie należy zacząć od tego, że określenie „zakulisowe”, którym posłużył się Sąd I instancji, oznacza odbywające się poza oficjalną sferą zdarzeń. W

przedmiotowej sprawie ani nabór na nowe stanowisko do Zespołu (...), ani pismo z 30 września 2016r. nie zostały przygotowane poza oficjalną drogą, jaka wedle regulacji pozwanego, u niego obowiązywała. Świadczy o tym to, że skutkiem ogłoszenia o naborze było przeprowadzenie oficjalnej, a nie zakulisowej rekrutacji, natomiast skutkiem pisma z 30 września 2016r., skierowanego do prezesa zarządu, było wszczęcie postępowania wyjaśniającego.

W związku z powyższym P. G. podejmując działania, o jakich mowa, nie działał ani zakulisowo, ani bezprawnie. Wykorzystał możliwości przysługujące jemu, jako kierującemu określoną komórką organizacyjną. To zaś, że zarzuty z pisma z 30 września 2016r., które w części skutkowało pozbawieniem premii za 1 miesiąc, zostały ocenione przez Sąd Rejonowy jako bezzasadne w toczącym się postępowaniu oraz w sprawie dotyczącej ukarania powódki, nie powoduje, że działanie, o jakim mowa, należy traktować jako mobbing. Gdyby tak je oceniać, to pracodawcy i osobom działającym w jego imieniu w każdej sytuacji podjęcia określonych działań (np. wymierzenia kary porządkowej czy też złożenia wypowiedzenia zmieniającego albo definitywnego umowy o pracę) - jeśli podjęte decyzje okazałyby się wadliwe i skutkowały w postępowaniu sądowym, po wyczerpaniu procedury odwoławczej, uchynieniem kary porządkowej, zasądzeniem odszkodowania czy też przywróceniem do pracy – mogłyby być postawione zarzuty mobbingu. Tak jednak nie jest, a w każdym razie nie w każdej sytuacji. W analizowanym przypadku Sąd Rejonowy zdarzenia, o których mowa, bezzasadnie wplótł w ciąg zdarzeń, którym nadał cechy mobbingu. Nawet nabór do Zespołu, w którym pracowała powódka, choć nie wiązało się to z jej zwolnieniem z pracy, powiązał z tym zjawiskiem, odmawiając przy tym wiary tym świadkom, którzy wskazywali, że zatrudnienie S. G. wynikało z potrzeby zwiększenia liczby osób pracujących w Zespole (...). Oczywiście prawdą jest, że niektórzy świadkowie nie pamiętali, w jakich okolicznościach S. G. został zatrudniony albo wskazywali, że za N. B., ale trzeba mieć na względzie, że szeregowym pracownikom tego Zespołu takie okoliczności mogą się mylić. Tymczasem Sąd Rejonowy rygorystycznie do tych zeznań podszedł, oceniając je jako niewiarygodne w sytuacji, kiedy to, co zeznawała powódka w zadecydowanej części – mimo braku dowodów, a czasem niekonsekwencji w zeznaniach – zostało ocenione jako wiarygodne. Jedną z takich okoliczności, które pojawiły się w zeznaniach powódki, a którym Sąd I instancji dał wiarę, było przyjęcie, że ogłoszenie o naborze do Zespołu (...) było spowodowane chęcią, aby się jej pozbyć. Na to, że taki był zamiar pracodawcy nie wskazują jednak zeznania świadków, a tylko korelacja czasowa między datą, w której P. G. złożył pismo do zarządu w sprawie powódki oraz ogłoszenie o naborze. Powódka, jeśli twierdziła, że nabór, w wyniku którego do Zespołu przyszedł S. G., był ogłoszony, aby się jej pozbyć, powinna to wykazać. Mogła zażądać przedstawienia umotywowanego przez P. G. wniosku, który doprowadził do wszczęcia naboru, a wówczas można byłoby poznać motywy, jakimi w spółce się kierowano. Powódka natomiast tego nie uczyniła, choć to ją w zakresie faktów, jakie mają stanowić mobbing, obciążał obowiązek dowodzenia. Mimo tego Sąd Rejonowy, nie analizując należycie całego materiału dowodowego, kwestie związane z naborem oraz pismem P. G. z 30 września 2016r. potraktował jako dowodzące stosowania mobbingu. Pominął przy tym, że biorąc pod uwagę zasady logiki, a także charakter pozwanej spółki, nie można obronić tezy, by wniosek P. G. z dnia 5 października 2016r. był motywowany chęcią pozbycia się A. S.. Gdyby tak było i faktycznie przełożony prowadził działania zakulisowe w znaczeniu, jakie temu określeniu powinno się nadać, a nie jak rozumiał je Sąd Rejonowy, to pozwana spółka - w sytuacji, kiedy powódka nie odeszła z pracy, nie została zwolniona, ani przeniesiona – nie zatrudniłby dodatkowego pracownika. Jeśli motywacją analizowanego wniosku P. G. byłoby usunięcie A. S. z Zespołu (...), to S. G. zostałby zatrudniony, gdyby w Zespole był wolny wakat, a więc po zakończeniu pracy przez powódkę. Pozwany tymczasem, nie czekając na to aż zakończy się postępowanie dotyczące powódki, przeprowadził nabór na nowe stanowisko w Zespole i zatrudnił nową osobę, choć powódka nadal była członkiem tego Zespołu. W takim działaniu pozwanego, motywowanego przez P. G., trudno doszukać się takich zamiarów, jakie dostrzegła powódka i które zaaprobował Sąd I instancji.

Mimo wskazanych okoliczności Sąd Rejonowy niemal wszystko, co zeznała powódka ocenił jako wiarygodne i uwzględniając to ustalił, że przełożony stosował względem niej mobbing. Akcentował przy tym nie tylko to, o czym była już mowa, ale pewien schemat w sytuacjach kiedy stosowany jest mobbing, m.in. podejmowanie działań przez mobbera kiedy nie ma świadków. Zdaniem Sądu II instancji, tego rodzaju kwestie, na które zwrócił uwagę Sąd Rejonowy należy mieć na uwadze, pamiętać trzeba też jednak i to, że pracownik nie jest zwolniony z obowiązku udowodnienia mobbingu. Powódka temu obowiązkowi nie sprostала, a Sąd Rejonowy podzielając jej stanowisko, bezzasadnie oparł się na zeznaniach, które złożyła, nie uwzględniając, że nie są one wystarczające w tego rodzaju

sprawie. Oczywiście, można byłoby – poza tym, co zeznała powódka – odwołać się jeszcze i do tego, co wynika z opinii biegłej sądowej psychiatri, ale i to nie wystarcza z powodów, o których będzie mowa.

Pozostając jeszcze przy definicji mobbingu i jego elementach, które powinna udowodnić A. S., szczególnie w kontekście długotrwałości i uporczywości tego zjawiska, należy zwrócić uwagę na to, że powódka zarzucając mobbing wskazała na pewien przedział czasowy rozpoczynający się od połowy 2016r. Przy czym zamknięcie tego przedziału czasowego nastąpiło na pewno z momentem rozpoczęcia okresu niezdolności do pracy, co miało miejsce począwszy od 10 stycznia 2017r., gdyż jeśli chodzi o zdarzenia mające miejsce po tej dacie, to A. S. nie wskazywała takich, które świadczyłyby o mobbingu. Co prawa pełnomocnik powódki w odpowiedzi na apelację szeroko opisał działania komisji antymobbingowej, powołanej przez pracodawcę, negatywnie je oceniając, i to również było roztrząsane podczas przeprowadzania kolejnych dowodów, jednak zwraca uwagę okoliczność, że komisja o jakiej mowa, to raczej następstwo mobbingu, a nie jego przejaw. Nie można przyjąć, że powołanie i sposób działania tej komisji dowodzą niewłaściwego traktowania powódki przez przełożonego. Również wątpliwości członka komisji antymobbingowej, na co zwrócono uwagę w odpowiedzi na apelację, nie są przesądzające. Sąd nie jest związany ani takimi wątpliwościami, ani ustaleniami, jakie ostatecznie poczyniła taka komisja. Wracając jednak do okresu, w jakim według wskazania powódki był stosowany mobbing, trzeba zwrócić uwagę, że w tym okresie nie wiadomo z jaką częstotliwością występowały różne opisywane przez powódkę zachowania i działania P. G.. Powódka, opisując wiele zachowań przełożonego, nie podała, jak często się one zdarzały. W niektórych jednak przypadkach wiadomo, że były to działania jednorazowe, a dotyczy to pisma z 30 września 2016r., czy wniosku z 5 października 2016r. Poza tym powódka w trakcie przesłuchania przed Sądem Rejonowym, zeznając że P. G. sugerował, że nie nadaje się do pracy w Wydziale BHP (w momencie, gdy go o coś zapytała i prosiła o wyjaśnienie jakiejś kwestii, mówił „Pani tego nie wie? Pani jest inspektorem BHP”), co odbierała jako nękanie lub izolację, wskazała, że tego rodzaju sytuacja miała miejsce raz na osobności (k. 184).

Dokonując w dalszej kolejności oceny, czy działania przełożonego, mogły doprowadzić do takich skutków, na jakie wskazuje art. 94³ k.p., należy zwrócić uwagę na twierdzenia powódki, która podczas rozprawy w dniu 14 listopada 2019r. wskazała, że czuła się wyeliminowana z zespołu (...), ponieważ w momencie kiedy zwracała się do przełożonego z jakimś problemem, nie uzyskiwała pomocy i zostawała z problemem sama. Inne osoby z zespołu były traktowane przez przełożonego normalnie, rozmawiał z nimi, wyjaśniał zawilości i inni pracownicy mogli się do niego zwrócić celem doprecyzowania zadania. Powódka wskazywała, że wcześniej problematyczne kwestie były omawiane z innymi osobami z zespołu, wspólnie naradzali się i konsultowali, to co wcześniej uzgadniali z przełożonym. Natomiast w pewnym momencie przestali to robić i powódka odbierała to jako izolację z zespołu. Twierdzeń powódki w tym zakresie nie potwierdził jednak żaden ze świadków. Poza tym zwraca uwagę pewna niekonsekwencja A. S. w prezentacji tego na co się powoływała, bowiem z jednej strony twierdziła, że to przełożony ją izolował z grupy współpracowników, odmawiając pomocy, z drugiej zaś strony podnosiła, że czuła się izolowana, ponieważ współpracownicy przestali pracować w zespole nad problemami i wspólnie je konsultować i w tym upatrywała izolacji z zespołu, tym razem nie przez przełożonego, a przez innych członków Zespołu (...). Ostatecznie powódka nie doprecyzowała swoich twierdzeń w powyższym zakresie, nie wskazała, czy była izolowana przez współpracowników, czy przez przełożonego, czy jednocześnie przez wszystkich. Nie określiła również, w jakich konkretnie sytuacjach i w jakich sprawach się z nią nie konsultowano, czy chodziło o sprawę dotyczącą przeprowadzenia kontroli substancji niebezpiecznych, czy inną. Poza tym przeciwny wniosek wynika z zeznań M. U., która wskazywała, że trudno powódce było ogarnąć to zadanie i starała się jej w tym pomóc. To co zeznała M. U. nie potwierdza tego co wskazywała powódka, a mianowicie, że pracownicy przestali pracować w zespole nad problemami i wspólnie je konsultować. Jak wynika z zeznań M. U., sprawa kontroli substancji niebezpiecznych była konsultowana w zespole. To z kolei sprawia, że nie sposób uznać zeznań powódki w powyższym zakresie za wiarygodne i na nich opierać tezy o izolowaniu powódki z Zespołu (...). Potwierdzeniem tego jest to, że powódka w toku postępowania antymobbingowego, prowadzonego przez pozwaną spółkę, wskazywała na zdarzenie z 2015r., które spowodowało w jej ocenie chęć wyeliminowania jej z zespołu przez przełożonego. Chodziło o postępowanie wypadkowe prowadzone przez powódkę w sprawie śmiertelnego wypadku, który nie został uznany przez powódkę jako wypadek przy pracy. W przedmiotowej sprawie toczyło się postępowanie sądowe, które zostało ostatecznie zakończone wycofaniem pozwu. Zdaniem powódki, wskazana sprawa

sądowa wywołała niezadowolenie P. G., który z tego powodu chciał ją wyeliminować z zespołu. Również w tym samym postępowaniu antymobbingowym prowadzonym przez pozwaną spółkę, powódka wskazywała, że P. G. zaczął jej unikać i stawiał mur między pracownikami od momentu zatrudnienia M. U.. Jak jednak wskazuje analiza wszystkich twierdzeń i zeznań A. S., powódka była niekonsekwentna. Z jednej strony w toku postępowania prowadzonego przez Sąd Rejonowy zeznała, że zmiana zachowania przełożonego wobec niej miała miejsce w połowie 2016r., z drugiej strony w trakcie postępowania antymobbingowego prowadzonego przez pozwaną spółkę w połowie 2017r., wskazywała na inne sytuacje, które miały miejsce wcześniej. Sąd Rejonowy całkowicie pominął te niespójności co do daty początkowej, od której zdaniem powódki przełożony zmienił do niej swój stosunek. Zdaniem Sądu Okręgowego, należało przyjąć taką datę, na jaką wskazywali świadkowie, a więc połowę 2016r., gdyż zeznania świadków opisujące zmianę w relacjach powódki i przełożonego były w tym zakresie spójne. Odnosząc się zatem do długości trwania zjawisk, jakie powódka wskazywała i skutków, które one wywołały, Sąd II instancji – biorąc od uwagę przedstawione argumenty – nie stwierdził, by zaistniała uporczywość czy długotrwałość. Z kolei odnośnie skutków, szczególnie w kontekście opinii biegłej sądowej psychiatri, należy podkreślić, że mobbing jest złożonym pojęciem prawnym. Przesądzenie jego wystąpienia uzależnione zostało od zaistnienia w czasie szeregu zachowań kwalifikowanych przez prawo. Oznacza to, że "wątek medyczny" nie ma charakteru samodzielnego i determinującego. Przekonanie lekarza biegłego, że rozwój schorzenia podyktowany jest środowiskiem pracy nie przesądza o wystąpieniu mobbingu. Kwalifikacji w tym zakresie nie dokonuje bowiem biegły lekarz, ale sąd, po wszechstronnym rozważeniu faktów, a opinia biegłego stanowi jeden z elementów materiału dowodowego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2020r., III PK 112/19, LEX nr 3153448). W sprawie o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu konieczne jest przede wszystkim ustalenie, czy miały miejsce opisane w art. 94³ § 2 k.p. działania lub zachowania, a dopiero potem możliwe jest ustalenie, czy rozstrój zdrowia stwierdzony u pracownika może mieć swoje źródło w tych działaniach lub zachowaniach. Nie można przyjmować apriorycznego założenia, że skoro u pracownika doszło do rozstroju zdrowia psychicznego (co faktycznie może potwierdzić biegły lekarz specjalista psychiatri), to jest to dowód na stosowanie wobec niego mobbingu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2020r. I PZ 16/19).

W ocenie Sądu Okręgowego, pomimo wniosków biegłej sądowej psychiatri wskazującej na rozstrój zdrowia u powódki i jego źródło w środowisku pracy, nie ma podstaw, aby przyjąć, że w analizowanym przypadku doszło do stosowania mobbingu. Skoro przesłanki warunkujące wystąpienie mobbingu, określone w art. 94³ § 2 k.p., nie wystąpiły, to stanowisko Sądu Rejonowego, który przyjął inaczej, jest błędne.

Konkludując, powódka, na której spoczywał ciężar dowodu, nie wykazała, aby działania pracodawcy miały charakter mobbingu. Na podstawie przedstawionego przez strony materiału dowodowego nie można ustalić, aby wobec niej były prowadzone bezprawne działania polegające na nękanii, prześladowaniu czy zastraszaniu, mające na celu jej ośmieszenie, poniżanie czy wyeliminowanie z grona pracowników. Tym samym nie zostało też wykazane, aby stan zdrowia powódki był efektem stosowanego wobec niej mobbingu, a tylko w takim przypadku możliwe byłoby zasądzenie zadośćuczynienia. W konsekwencji Sąd Okręgowy, na podstawie art. 386 § 4 k.p.c., wydał orzeczenie reformatoryjne i - orzekając co do istoty sprawy – oddalił powództwo o zadośćuczynienie za mobbing.

Przechodząc do oceny zarzutu naruszenia art. 18^{3a} § 1 - 4 k.p. oraz art. 18^{3d} k.p. poprzez ich błędne zastosowanie i zasądzenie na rzecz powódki zadośćuczynienia za dyskryminację w zatrudnieniu ze względu na płeć, na wstępie należy wskazać, że Sąd Rejonowy w zakresie ustalenia okoliczności faktycznych, dotyczących dyskryminacji A. S. (brak zgody na pracę w równoważnym systemie czasu pracy), nie popełnił błędów zarzucanych w apelacji, które zostały sformułowane bardzo ogólnie. Sąd Okręgowy, nie dzieląc ich, przyjął że zgromadzony materiał dowodowy nie dawał podstaw do dokonania innych ustaleń aniżeli te, które przedstawił Sąd I instancji. Sąd ten właściwie ocenił zeznania świadka P. G., które w zakresie, o którym mowa, nie były wiarygodne. Przełożony powódki przeczył, by wielokrotnie odmawiał powódce zgodę na pracę w równoważnym systemie czasu pracy, a zarazem podkreślał, że powódka wniosków w tym zakresie nie uzasadniała. Sąd Rejonowy, wskazując na niespójność tego, co zeznał P. G. przed Sądem oraz w postępowaniu wewnętrznym prowadzonym przez pracodawcę, prawidłowo ustalił, że dochodziło do wielokrotnej odmowy udzielenia zgody na pracę powódki w ww. systemie czasu pracy. Również ustalenia dotyczące

przyczyn, dla których powódka, chciała mieć taki system czasu pracy oraz skutki nieudzielenia jej zgody na to, zostało ustalone zgodnie z tym co wynika z dokumentów oraz zeznań świadków i powódki.

Pozwany, czyniąc Sądowi Rejonowemu zarzuty w ww. zakresie, polegające na tym tylko, że wskazywał na bezpodstawne uznanie, że doszło do zachowań noszących znamiona dyskryminacji, nie rozwinął tych zarzutów. Nie wskazał, które dowody zostały błędnie ocenione i które fakty zostało ustalone wadliwie. Sąd Okręgowy nie miał podstaw, aby ocenę pozwanego podzielić. Zaaprobował ustalenia faktyczne i ocenę Sądu Rejonowego w ww. zakresie, a także dotyczące dyskryminacji rozważania prawne. Jednak z uwagi na to, że Sąd I instancji nie dokonał analizy obowiązujących przepisów, które dotyczą tego zjawiska, konieczne jest uzupełnienie. Przede wszystkim należy wskazać, że zasada równości praw oraz zasada niedyskryminacji obowiązują w polskim systemie prawnym na mocy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950r. (Dz. U. z 1993r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.). Powyższe zasady znalazły swój wyraz w art. 32 Konstytucji RP, zgodnie z którym wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne; nikt zaś nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Urzeczywistnieniem tychże zasad na płaszczyźnie prawa pracy jest regulacja art. 11², zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu oraz art. 11³, który stanowi, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Dalszym rozwinięciem tej problematyki są przepisy zamieszczone w rozdziale IIa, zatytułowanym "Równe traktowanie w zatrudnieniu" (między innymi przepisy art. 18^{3a} § 3 i 4 k.p. definiujące pojęcie dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej), wprowadzone do działu I Kodeksu pracy ustawą nowelizującą z dnia 14 listopada 2003r. (Dz. U. Nr 23, poz. 2081), z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2004r.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, ukształtowanym na podstawie powyższych unormowań Kodeksu pracy, dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną, relewantną (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 Nr 8, poz. 131; z dnia 10 września 1997r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 Nr 12, poz. 360; z dnia 16 listopada 2001r., I PKN 696/00, OSNP 2003 Nr 20, poz. 486; z dnia 12 grudnia 2001r., I PKN 182/01, OSP 2002 Nr 11, poz. 150; z dnia 23 listopada 2004r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z dnia 11 stycznia 2006r., II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z dnia 14 lutego 2006r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z dnia 14 lutego 2006r., III UK 150/05, LEX nr 272551; z dnia 14 stycznia 2008r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z dnia 8 stycznia 2002r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 Nr 12, poz. 284).

Zwraca się przy tym uwagę, że przepis art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja). Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. Zgodnie z tym przepisem, jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym

wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich "inność" (odrębność, odmiennosc) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Dyskryminacja w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji.

Wyrażona w art. 11³ k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. 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. Wzorowany na art. 2 Dyrektywy Rady z dnia 27 listopada 2000 r., 2000/78/WE, przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany - w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Uwzględniając zaprezentowane regulacje, pozornie może się wydawać, że nierówne traktowanie w zatrudnieniu i dyskryminacja pracowników mają to samo znaczenie. Analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazuje jednak na istotną różnicę między tymi pojęciami (wyroki Sądu Najwyższego: z 22 lutego 2007r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8, poz. 98; z 10 lutego 2009r., II PK 149/08, OSNP 2010/17-18, poz. 210; z 18 września 2014r., III PK 136/13, OSNP 2016/2, poz. 17; z 20 lipca 2017r., I PK 216/16, LEX nr 2389574; z 14 grudnia 2017r., I PK 342/16, LEX nr 2435672; z 13 lutego 2018r., II PK 345/16, LEX nr 2488644 i z 7 lutego 2018r., II PK 22/17, OSNP 2019/1, poz. 1). W przywołanych orzeczeniach, ale także i wielu innych Sąd Najwyższy przyjmuje, że dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, z którą mamy do czynienia tylko wtedy, gdy nierówne traktowanie spowodowane jest naruszeniem przez pracodawcę co najmniej jednego z kryteriów określonych w art. 11³ i 18^{3a} § 1 k.p. Z tego względu, jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać okoliczności, które uprawdopodobnią nie tylko jego gorsze traktowanie w stosunku do innych pracowników, ale także to, że zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Z kolei pracodawca, jako pozwany, powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi względami. Inaczej mówiąc, na pracodawcy ciąży powinność wykazania, że odmienne potraktowanie pracownika nie było arbitralne, ale wynikało z powodów obiektywnych (np. uwzględniono staż pracy, kwalifikacje lub umiejętności pracownika, nakład pracy). Należy zauważyć, że oczekiwanie wskazania przez pracownika przyczyny nierównego traktowania służy przede wszystkim określeniu granic postępowania dowodowego i przygotowaniu stosownej obrony przez pracodawcę. Przedstawienie i uprawdopodobnienie przez pracownika przyczyny dyskryminacji nie ma jednak szczególnie doniosłego znaczenia, bo dla obrony przed zarzutem jakiegokolwiek dyskryminacji pracodawca musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Udowodnienie zaś przez niego obiektywnych kryteriów

zróznicowania sytuacji pracowników uwalnia go od zarzutu dyskryminacji, niezależnie od tego, jakie jej kryterium było przedmiotem zarzutu.

W przedmiotowej sprawie, jako przejaw działań dyskryminujących powódkę w zatrudnieniu, Sąd Rejonowy wskazał pozbawienie powódki możliwości pracy w systemie równoważnego czasu pracy. Powódka, do czasu zatrudnienia M. U., była jedynym pracownikiem – kobietą, pracującą w podstawowym systemie czasu pracy. Inni pracownicy Zespołu (...) – mężczyźni byli zatrudnieni w równoważnym systemie czasu pracy. Powódka również w takim systemie czasu pracy chciała być zatrudniona i wielokrotnie wniosowała o to do bezpośredniego przełożonego, nie uzyskując na to zgody. Bezpośredni przełożony powódki, zeznając przed Sądem, nie potrafił wskazać obiektywnych, a nie tylko subiektywnych, przesłanek innego potraktowania A. S.. Również inne dowody, zaofiarowane przez strony, nie potwierdziły, aby istniały obiektywne powody zróznicowania sytuacji powódki. Słuszna była zatem konstatacja Sądu Rejonowego, że pozwany, który był obciążony w tym zakresie obowiązkiem dowodzenia, nie uwolnił się od odpowiedzialności za dyskryminujące traktowanie A. S.. Sąd Rejonowy związane z tym okoliczności szczegółowo przeanalizował, a Sąd II instancji w pełnym zakresie je podziela, tym bardziej że strona pozwana, składając apelację, nie sformułowała odpowiednio umotywowanych zarzutów.

Jeśli chodzi natomiast o zarzut zasądzenia zadośćuczynienia, choć art. 18^{3d} k.p. posługuje się pojęciem odszkodowania, to zwraca uwagę stanowisko orzecznictwa. W wyroku z dnia 9 maja 2019r. (III PK 50/18, OSNP 2020 Nr 5, poz. 42) Sąd Najwyższy przypomniał, że roszczenie odszkodowawcze, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku zarówno w dobrach majątkowych, jak i niemajątkowych, które przysługuje w wysokości nie niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę, bez względu na rozmiar wyrządzenia jakiegokolwiek szkody. Z tego przepisu nie wynika natomiast, aby pracownikowi przysługiwało odrębne roszczenie o zadośćuczynienie za doznane krzywdy niematerialne, jeżeli zgodnie z prawem unijnym zasądzone odszkodowanie za nierówne lub dyskryminujące traktowanie jest skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2009r., III PK 43/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160; z dnia 6 lipca 2016r., II PK 171/15 i z dnia 16 listopada 2017r., I PK 306/16).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zarysowały się dwa stanowiska odnośnie do tego, czy zasadniczą funkcją art. 18^{3d} k.p. jest wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych, czy wyrównanie uszczerbku w dobrach niemajątkowych. Według jednego stanowiska, celem tego przepisu jest zasadniczo wyrównanie szkody majątkowej wyrządzonej pracownikowi naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lutego 2007r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98; z dnia 10 lipca 2014r., II PK 256/13).

Odmienne poglądy wyraził jednak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 kwietnia 2008r. (II PK 286/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 202), zgodnie z którym odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie ma charakter swoistego zadośćuczynienia za krzywdę, jest sankcją za samo naruszenie zasady równego traktowania, a na jego wysokość wpływ mają rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych.

W związku z powyższym Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 10 grudnia 2020r. (III PK 135/19, LEX nr 3277150) wskazał, że nierówne traktowanie w zatrudnieniu co do zasady wyrządza pracownikowi szkodę niemajątkową (krzywdę), w szczególności w postaci stresu, upokorzenia, obniżenia samooceny zawodowej (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2016r., III PZP 3/16). Należy przy tym podkreślić, że podstawą zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę jest naruszenie przez pracodawcę w stosunku do pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a zatem odpowiedzialność pracodawcy jest oparta na zasadzie bezprawności. Ponadto, art. 18^{3d} k.p. nie uzależnia możliwości zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego od wystąpienia szkody na osobie (dobrach niemajątkowych) ani od bezprawności zawinionej przez pracodawcę.

Przewidziane w art. 18^{3d} k.p. odszkodowanie ma zatem charakter szczególny. Powołany przepis nie wiąże odszkodowania z poniesieniem szkody majątkowej. Ze względu na charakter zabronionych Kodeksem pracy działań

dyskryminujących odszkodowanie, o którym mowa w przepisie art. 18^{3d} k.p., w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie nosi ono charakter swoistego zadośćuczynienia za doznaną z tytułu dyskryminacji krzywdę, co wynika również z wymagań unijnych i orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, do których odwołał się Sąd Najwyższy w cytowanych orzeczeniach, w szczególności w uzasadnieniu postanowienia z dnia 10 grudnia 2020r.

Uwzględniając powyższe, Sąd II instancji ocenił, że Sąd Rejonowy, zasądzając powódce kwotę pieniężną jako zadośćuczynienie, nie naruszył art. 18^{3d} k.p. Nie doszło również do naruszenia art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 359 § 1 k.c. i art. 455 k.c. oraz art. 300 k.p. Pozwany, formułując taki zarzut, powołał się na to, że w dacie doręczenia odpisu pozwu, po stronie pozwanego nie było wiedzy, czy wystąpił u powódki rozstrój zdrowia, to bowiem zostało ustalone dopiero w toku postępowania, na podstawie opinii biegłej sądowej. O ile można byłoby zgodzić się z pozwanym, gdyby chodziło o odsetki od zadośćuczynienia z tytułu mobbingu – w tym jednak zakresie wyrok Sądu I instancji został zmieniony poprzez oddalenie powództwa – to trudno pogląd ten podzielić, jeśli chodzi o zadośćuczynienie z tytułu dyskryminacji. Rozstrój zdrowia w przypadku tego właśnie roszczenia nie ma żadnego znaczenia, nie stanowi przesłanki przyznania takiego zadośćuczynienia czy też stwierdzenia samego zjawiska dyskryminacji. Z tego względu Sąd II instancji ocenił, że zasądzenie odsetek od zadośćuczynienia właśnie z tytułu dyskryminacji, od daty doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, odpowiada treści ww. przepisów.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację strony pozwanej dotyczącą punktu 2 zaskarżonego wyroku.

Częściowa zmiana wyroku Sądu I instancji, skutkowałą również zmianą rozstrzygnięcia o kosztach procesu. W punkcie 1 lit. b) wyroku Sąd Okręgowy, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i art. 100 k.p.c. oraz § 15 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 8 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2019r., poz. 68), zasądził na rzecz powódki od pozwanej spółki kwotę 720,00 zł, powiększoną o podatek od towarów i usług, tytułem wynagrodzenia pełnomocnika ustanowionego z urzędu. W punkcie 1 lit. d) wyroku pozostała część wynagrodzenia pełnomocnika ustanowionego z urzędu – w części, w której powódka przegrała przed Sądem I instancji, tj. kwota 1.080,00 zł, ustalona na podstawie § 15 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 8 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku - została przyznana na rzecz radcy prawnego K. G. ze Skarbu Państwa na podstawie art. 22³ ustawy o radcach prawnych (Dz. U. z 2018r., poz. 2115).

W punkcie 1 lit. c) wyroku Sąd Okręgowy nakazał, na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.000,00 zł, tytułem części opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona (5% od kwoty 20.000 zł, która została powódce zasądzona).

W punkcie 1 lit. e) wyroku Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu w I instancji na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz w zw. z art. 100 k.p.c., zasądzając od powódki na rzecz pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1.080,00 zł ustalonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018r., poz. 265).

Z kolei tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej Sąd II instancji w punkcie 3 wyroku - orzekając na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz w zw. z art. 100 k.p.c. – zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej w wysokości ustalonej na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

W punkcie 4 wyroku Sąd Okręgowy na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz w zw. z art. 100 k.p.c., zasądził na rzecz powódki od pozwanej spółki kwotę 480,00 zł, powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług, tytułem wynagrodzenia pełnomocnika ustanowionego z urzędu, ustaloną na podstawie § 16 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 8 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie

ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu. Natomiast w punkcie 5 wyroku Sąd Okręgowy, w części w której powódka przegrała sprawę w II instancji, przyznał radcy prawnemu K. G. ze Skarbu Państwa kwotę 720,00 zł powiększoną o podatek od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej A. S. z urzędu – na podstawie § 15 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 8 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

Pozostając przy zagadnieniu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej, trzeba wskazać, że należało zgodzić się ze stroną pozwaną, że przyznanie na rzecz pełnomocnika z urzędu trzykrotności stawki podstawowej kosztów pozostawało w sprzeczności z przepisami powołanego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu. Wskazane rozporządzenie, jak słusznie wskazano w apelacji, jako maksimum kosztów dla pełnomocnika z urzędu przewiduje 150% opłat w stawce minimalnej. Brzmienie § 4 ust. 2 rozporządzenia wskazuje na to wprost, nie przewidując trzykrotności stawki minimalnej, jaką uwzględnił Sąd Rejonowy. Niezależnie od tego, według Sądu II instancji, nie było podstaw, aby stawkę minimalną kosztów dla pełnomocnika z urzędu zwiększyć do wskazanego, przewidzianego w rozporządzeniu, maksimum. Zdaniem Sądu, istotne jest to, że wartość przedmiotu sporu nie była w sprawie znacząca, ponadto stopień skomplikowania sprawy nie przekraczał stopnia skomplikowania, zwykle występującego w sporach dotyczących mobbingu i dyskryminacji. Jeśli chodzi natomiast o liczbę rozpraw i dowodów przez Sąd Rejonowy przeprowadzonych, to nie były one na tyle duże, by zasadne było zwiększenie stawki minimalnej do maksimum przewidzianego przepisami, czyli 150%.

Uwzględniając powołane okoliczności Sąd Okręgowy orzekł, jak w sentencji wyroku, przyjmując za podstawę wskazane przepisy i powołane argumenty.

sędzia Agnieszka Stachurska