

Sygn. akt IV P 45/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2015 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Jankowska
Ławnicy:	J. B. E. W.
Protokolant:	sekretarz Anna Warszawik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 marca 2015 r.

sprawy z powództwa J. D.

przeciwko Bankowi Spółdzielczemu w K. z siedzibą w K.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania

orzeka:

1. Powództwo oddala.
2. Zasądza od powódki J. D. na rzecz pozwanego Banku Spółdzielczego w K. z siedzibą w K. kwotę 1.817,00 (jeden tysiąc osiemset siedemnaście) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sygnatura akt: IV P 45/14

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym do Sądu Rejonowego w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, skierowanym przeciwko Bankowi Spółdzielczemu w K. z siedzibą w K., J. D., reprezentowana przez pełnomocnika, wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 40.000,000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Nadto, powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu, powódka podała, iż była zatrudniona w Banku Spółdzielczym w K. od dnia 01 lutego 2008 r. na czas nieokreślony. W trakcie zatrudnienia pozwany kilkakrotnie zmieniał zakres obowiązków pracowniczych powódki. Zakres czynności inspektora kontroli wewnętrznej z 01 lutego 2008 r. obowiązywał powódkę do dnia 30 września 2008 r. Stanowisko kontroli wewnętrznej z dniem 01 października 2008 r. zostało przekształcone w stanowisko audytu wewnętrznego. Z dniem 01 lipca 2013 r. powierzono powódce dodatkowe czynności określone w zakresie czynności dla stanowiska zespołu ds. zgodności.

Powódka nadmieniła, że od ponad dwóch lat (wstecz od daty wniesienia pozwu), pozwany postępował wobec niej w sposób naruszający zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Z uwagi na fakt, iż J. D. była w wieku przedemerytalnym (58 lat), pozwany dyskryminował ją w następujących sferach zatrudnienia:

- uniemożliwiał dostęp do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, podczas gdy inni byli kierowani na szkolenia, a w ciągu ostatnich 3 lat powódka nie była w ogóle kierowana na szkolenia,
- nie udzielał podwyżek wynagrodzeń, podczas gdy inni otrzymywali podwyżki, a poziom wynagrodzenia ustalonego powódce w dniu 27 stycznia 2008 r. nie uległ zmianie do chwili obecnej,
- nie wyposażył stanowiska pracy powódki, które jako jedyne u pracodawcy pozbawione było dostępu do telefonu i było pokojem przejściowym do archiwum podręcznego, z którego korzystały cztery osoby,
- pomijał powódkę w spotkaniach szkoleniowo-integracyjnych całej załogi. Takie spotkanie odbyło się 07 kwietnia 2013 r., o którym powódka nie została poinformowana,
- ograniczał dostęp do Zarządu i Rady Nadzorczej Banku przy omawianiu spraw związanych z realizacją powierzonych zadań, pomimo iż leżało to w zakresie czynności dla stanowiska audytu wewnętrznego,
- ograniczał możliwości współpracy z merytorycznymi komórkami Banku (...) oraz z zewnętrznymi organami kontroli poprzez brak udziału w spotkaniach podsumowujących kontrole ((...), biegły rewident, audyty przeprowadzane przez Departament Audytu Banku (...)),
- w sytuacjach spornych wynikających z rozbieżności stanowisk osób kontrolujących i kontrolowanych, nie stosował procedury wewnętrznej, określonej dla takiej sytuacji, lecz z góry rozstrzygał je na niekorzyść powódki,
- przekazywał fałszywe informacje, wykorzystywane w pracy audytora, wynagrodzenie zmienne wykazano na poziomie 0, podczas gdy w raporcie sporządzonym przez Departament Audytu Banku (...), dotyczącym tej samej tematyki wykazano, że wynagrodzenie zmienne było wypłacane,
- zawłaszczal efekty pracy powódki,
- nie zlecał powódce do wykonania zadań wynikających z zakresu czynności dla stanowiska audytu wewnętrznego,
- od 01 lipca 2013 r. powódka posiadała dwa zakresy czynności, z których była rozliczana, dodatkowo obciążano powódkę ponadnormatywnym zakresem czynności,
- obwiniał powódkę o powstawanie nieprawidłowości, za które nie ponosiła ona odpowiedzialności,
- nadmiernie kontrolował czas pracy powódki i zarzucał jej nieefektywności pracy,
- pomniejszał wartości pracy powódki poprzez ukrywanie jej efektów przed odpowiednimi organami Banku Spółdzielczego w K.,
- sporządzał roczną ocenę pracy powódki w sposób stronniczy, bez merytorycznej treści z pominięciem standardów określonych w procedurach pozwanego.

Powódka podkreśliła, że na skutek działań pozwanego, doznała ona upokorzeń, a w konsekwencji jej samoocena znacznie się obniżyła. Od listopada 2013 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a przyczyną powstania choroby (w postaci depresji) były działania pozwanego. Powódka miała cały czas obawy przed powrotem do pracy, w szczególności z uwagi na panującą w pracy atmosferę wywieranej na nią nagonki.

W odpowiedzi na pozew, pozwany - także reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, pozwany stwierdził, że zarzuty stawiane przez powódkę całkowicie rozmiągają się z prawdą. J. D. przez cały okres zatrudnienia traktowana była przez pozwanego pracodawcę Bank Spółdzielczy w K. z siedzibą w K. na równi z innymi pracownikami. Przy ocenie wyników pracy powódki zawsze stosowane były przez pracodawcę obiektywne, wspólne dla wszystkich pracowników kryteria. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew odniesiono się do każdego zarzutu z pozwu, zaprzeczając wystąpieniu któregośkolwiek zachowania, przypisywanego pozwanemu przez powódkę, w zakresie nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 31 stycznia 2005 r. powódka – J. D. zawarła z pozwanym – Bankiem Spółdzielczym w K. z siedzibą w K. umowę o pracę na czas określony od dnia 01 lutego 2005 r. do dnia 31 stycznia 2006 r. na stanowisko inspektora kontroli wewnętrznej w wymiarze czasu pracy – 2/5 etatu i z wynagrodzeniem na poziomie 1.160,00 zł brutto. Dnia 31 stycznia 2006 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 01 lutego 2006 r. do dnia 31 stycznia 2008 r. Wynagrodzenie powódki zostało podniesione do kwoty 1.240,00 zł brutto.

W dniu 31 stycznia 2008 r. powódka zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 01 lutego 2008 r. W dniu 26 lutego 2008 r. pozwany na podstawie Regulaminu Wynagradzania (...) Banków Spółdzielczego w K., wprowadzonego Uchwałą Zarządu nr 9/2005 w dniu 22 lipca 2005 r., z dniem 01 lutego 2008 r. ustalił dla J. D. wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.500,00 zł.

Dnia 27 stycznia 2010 r. strony podpisały aneks do umowy o pracę, na podstawie którego z dniem 01 stycznia 2010 r. zmieniły wiążącą je umowę o pracę zawartą w dniu 31 stycznia 2008 r. Na mocy przedmiotowego aneksu powódka została zatrudniona na pełen etat i jej wynagrodzenie ustalono na kwotę 3.750,00 zł brutto.

Dowód: akta osobowe J. D. – umowa o pracę z dnia 31 stycznia 2005 r. – k. 1 część (...) (na czas określony), umowa o pracę z dnia 31 stycznia 2006 r. – k. 3 część (...) (na czas określony), umowa o pracę z dnia 31 stycznia 2008 r. – k. 26 część (...) (na czas nieokreślony), pismo z dnia 26 lutego 2008 r. – k. 27 część (...), aneks do umowy o pracę – k. 35 część (...)

W dniu 01 lutego 2005 r. powódka zapoznała się z obowiązującym ją zakresem czynności na stanowisku pracy: inspektor kontroli wewnętrznej. Zakres jej podstawowych obowiązków służbowych obejmował badanie zgodności działania Banku z uregulowaniami prawnymi i instrukcjami obowiązującymi w Banku, a w szczególności:

- przeprowadzanie kontroli na podstawie rocznego planu kontroli, zatwierdzonego przez Prezesa Zarządu lub – w sytuacjach wymagających natychmiastowego działania – na wniosek członków Zarządu lub Głównego Księgowego Banku,
- sporządzanie protokołów z przeprowadzonych kontroli i przedstawianie ich Prezesowi Zarządu,
- przedstawianie propozycji zaleceń pokontrolnych i przeprowadzanie kontroli wykonania zaleceń pokontrolnych,
- współpracę z organami kontroli Banku (...) i kontroli zewnętrznych zgodnie z obowiązującymi procedurami,
- sprawdzanie prawidłowości i rzetelności składanych sprawozdań,
- wykonywanie innych prac zleconych przez Prezesa dotyczących działalności bankowej.

Dnia 01 października 2008 r. powódka przyjęła do wiadomości i przestrzegania i potwierdziła odbiór zakresu czynności na stanowisku audytu wewnętrznego. Zgodnie z w/w pismem zakres podstawowych obowiązków służbowych J. D. stanowiły:

- kontrola zgodności działania poszczególnych komórek organizacyjnych z przyjętą polityką Banku, planami, procedurami, przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi oraz zewnętrznymi, a także zasadami zarządzania ryzykiem w Banku,
- kontrola i ocena prawidłowości realizowanych zadań, sprawności organizacyjnej, celowości, gospodarności i rzetelności działania komórek organizacyjnych Banku oraz wiarygodności informacji sporządzanych przez jednostki i komórki organizacyjne Banku,
- kontrola i ocena funkcjonowania systemów zarządzania ryzykami w Banku oraz ocena adekwatności kapitałowej,
- ocena funkcjonowania systemu kontroli funkcjonalnej w Banku,
- sporządzanie rocznego planu kontroli wewnętrznej obejmującego wszystkie obszary działania Banku i wszystkie komórki organizacyjne,
- przeprowadzanie w komórkach organizacyjnych Banku kontroli kompleksowych, problemowych oraz doraźnych,
- ustalanie przyczyn i skutków występujących nieprawidłowości,
- wykonywanie prac analitycznych i bieżąca analiza materiałów z przeprowadzonych kontroli, opracowywanie wniosków i ocen dotyczących wyników kontroli,
- sporządzanie okresowych sprawozdań z zakresu prowadzonej działalności i przedkładanie ich właściwym organom Banku,
- udział w posiedzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej w sprawach związanych z realizacją kontroli wewnętrznej i audytu,
- opiniowanie projektów regulaminów i procedur wewnętrznych Banku,
- prowadzenie rejestrów kontroli wewnętrznych i zewnętrznych,
- współpracę merytoryczną z komórką Banku (...) i z zewnętrznymi organami kontroli,
- współpracę z nadzorcą w zakresie realizacji (...), o obszarze analiz nadzorczych profilu ryzyka banku, w tym zasad szacowania wymogów kapitałowych na poszczególne rodzaje ryzyka występujące w Banku w ramach Profilu II N. (...),
- opracowanie zakresu i harmonogramu przekazywania informacji nadzorczej w ramach (...),
- inne prace zlecone przez kierownictwo Banku.

Od dnia 01 lipca 2013 r. J. D. obowiązywał zakres czynności (dotyczący stanowiska – zespołu ds. zgodności), który obejmował:

- zapewnienie zgodności obowiązujących w Banku procedur/regulacji z przepisami zewnętrznymi,
- zapewnienie spójności obowiązujących w Banku procedur/regulacji wewnętrznych,
- dostosowywanie w porozumieniu z użytkownikiem regulacji/procedur obowiązujących w Banku do zmian przepisów zewnętrznych/wewnętrznych,
- opiniowanie projektów nowych regulacji/procedur, zmian w obowiązujących regulacjach pod kątem spójności z przepisami wewnętrznymi i zewnętrznymi,
- ocena spójności przedstawionych projektów nowych regulacji z regulaminem organizacyjnym,

- weryfikacja jakości dokumentacji zewnętrznej obejmującej dokumenty opracowane przez Bank i przekazywane klientom, kontrahentom i osobom trzecim, np. wzory umów, wyciągi, broszury reklamowe (z wyłączeniem opinii prawnych – opiniowanie pod kątem formalno-prawnym - radca prawny),
- pomiar i raportowanie w zakresie ryzyka braku zgodności dla Zarządu i Rady Nadzorczej zgodnie z załącznikiem (...),
- przedkładanie okresowych sprawozdań z przeprowadzonych prac i podjętych działań Zespołu dla Zarządu i Rady Nadzorczej zgodnie z załącznikiem (...),
- pozyskiwanie i broszurowanie informacji o zmianie przepisów zewnętrznych z Banku (...) za pośrednictwem poczty międzybankowej (...),
- dystrybucja zmian w przepisach do odpowiednich komórek organizacyjnych Banku,
- współpraca z Bankiem (...) oraz innymi podmiotami zewnętrznymi w zakresie uzgodnionym z kierownictwem Banku, wynikającym z konieczności zapewnienia zgodności,
- przegląd i aktualizacja regulacji i procedur obowiązujących w Banku pod kątem występowania klauzul abuzywnych,
- działania konsultacyjne i doradcze w obszarze zgodności dla innych komórek organizacyjnych,
- zapewnienie wprowadzenia przez właściwe komórki organizacyjne Banku rozwiązań kontrolujących ryzyko braku zgodności związane z klientami i transakcjami,
- przeprowadzanie zleczonych kontroli funkcjonalnych i audytów wewnętrznych przez stanowiska kierownicze wyodrębnione w strukturze organizacyjnej Banku,
- inne prace zlecone przez kierownictwo Banku.

Dowód: akta osobowe J. D. – zakres czynności na stanowisku pracy: Inspektor kontroli wewnętrznej – k. 20 część (...), zakres czynności na stanowisku audytu wewnętrznego – k. 30 część (...), zakres czynności na stanowisku zespołu ds. zgodności – k. 47-47v część (...)

W Banku Spółdzielczym w K. z siedzibą w K. był opracowany w 2005r. przez powódkę Regulamin Wynagradzania. Regulamin ten przewidywał m.in. w rozdziale V dodatki do wynagrodzenia zasadniczego pkt 15 za pracę w warunkach szkodliwych, szczególnie uciążliwych czy niebezpiecznych, uważa się pracę na stanowisku związanym z obsługą komputera powyżej 4 godzin na zmianie – w tym przypadku przysługuje dodatek w wysokości od 150 zł do 200 zł; w rozdziale IX zaś zapisano, że świadczenia przysługujące pracownikowi w okresie czasowej niezdolności do pracy ust.1 pkt 1 – za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia. W rzeczywistości pracodawca postępował według Kodeksu pracy i ostatecznie Prezes Zarządu pozwanego – A. P. napisała nowy regulamin, tj. Regulamin Wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w K. z 16.10.2013r.. Tymczasem, powódka J. D., jako osoba pracująca w zespole zgodności poddała kontroli spójności Regulamin z 2005r., przy czym w protokole nie wskazała bardzo korzystnych zapisów do pracowników dot. m.in. właśnie 100 % wynagrodzenia do 33 dni. Kontrolę tego Regulaminu prowadziła także w dniach 30 października, 20 i 21 listopada 2013 r. Państwowa Inspekcja Pracy, zresztą jak się później okazało z zawiadomienia powódki. W dniu 25 października 2013 r. powódka złożyła bowiem skargę do Państwowej Inspekcji Pracy Oddziału w O. na swojego pracodawcę – pozwanego. Powódka podniosła, iż w Banku Spółdzielczym w K. nie są przestrzegane przepisy prawa pracy w zakresie wynagradzania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

W wyniku kontroli ustalono, że pozwany naliczając wynagrodzenie za czas choroby zaniżał jego wysokość. Na podstawie Regulaminu wynagradzania obowiązującego do 16 października 2013 r. wysokość powinna zostać naliczana w 100 %. Przedmiotowe zaniżenie wynagrodzenia dotyczyło m.in. powódki, A. D., T. S., B. S., M. D.. Państwowa

Inspekcja Pracy nakazała wówczas pozwanemu wyrównanie wynagrodzeń zgodnie z zapisami Regulaminu z 2005r., co zostało wyrównane także powódce.

Dowód: skarga powódki do Państwowej Inspekcji Pracy – k. 45-45v., protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy Oddział w O. – k. 139-143, Regulamin wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w K. wraz z załącznikami – k. 12-18, pismo Państwowej Inspekcji Pracy z 22 listopada 2013 r. – k. 46-47, zeznania świadka A. P. – k. 194v.-196, zeznania powódki J. D. w charakterze strony – k. 338-339, zeznania w charakterze strony za pozwanego E. Ż.– k. 339-340v., zeznania w charakterze strony za pozwanego U. G.– k. 340v.-341

W dniach 14, 21, 24 i 28 października 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy Oddział w O. ponownie przeprowadziła kontrolę w pozwanym Banku. W wyniku uprzedniej kontroli do pozwanego zostało skierowane wystąpienie pokontrolne nr rej. (...) -5310- (...) - (...) z dnia 25 listopada 2013 r. zawierające trzy wnioski. W toku kolejnej kontroli stwierdzono, że wnioski 1,2,3 zostały wykonane przez pozwanego. Nowy Regulamin wynagradzania stanowiący załącznik nr 52/2013 r. do Uchwały Zarządu Banku Spółdzielczego w K. z dnia 16 października 2013 r., który wszedł w życie dwa tygodniu po ogłoszeniu jego treści, tj. 26 października 2013 r. nie zawierał już obowiązującego uprzednio zapisu „Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek: choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje do 100 % wynagrodzenia”.

Państwowa Inspekcja Pracy ustaliła również, iż pozwany naliczył J. D. urlop wypoczynkowy za 2013 r. w wymiarze 7 dni i za 2014 r. w wymiarze 20 dni, w łącznej liczbie 27 dni. Powódce w sumie naliczono ekwiwalent w kwocie 4.942,96 zł brutto, do wypłaty 3.444,41 zł netto. W dniu 12 września 2014 r. dokonano wypłaty ekwiwalentu na konto powódki wskazane w jej aktach osobowych. Do wyliczenia jej ekwiwalentu pozwany przyjął wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.750,00 zł brutto oraz składnik zmienny z 12 miesięcy w kwocie 800,00 zł – premii za IV kwartał 2013 r. (naliczona i wypłacona w dniu 31 grudnia 2013 r.).

Przy naliczaniu ekwiwalentu urlopowego za 7 dni urlopu z 2013 r. pozwany przyjął współczynnik urlopowy z 2013 r., wynoszący 20,92, a nie jak powinien zgodnie z obowiązującymi przepisami z roku, w którym pracownik nabył prawo do ekwiwalentu, tj. 2014 r. – wynoszący 20,83. W związku z powyższym Inspektor PIP skierował do pozwanego polecenie przeliczenia ekwiwalentu urlopowego z uwzględnieniem właściwego wskaźnika z roku, w którym powódka nabyła prawo, tj. z 2014 r. W toku kontroli pozwany wykonał polecenie. Powódce naliczono wyrównanie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w kwocie 5,60 zł brutto (3,40 zł netto). W dniu 24 października 2014 r. pozwany dokonał wypłaty powyższej kwoty na wskazane przez powódkę konto bankowe. W dniu 24 października 2014 r. pozwany naliczył powódce ustawowe odsetki w kwocie 5,68 zł netto za 42 dni. Powyższa kwota została wypłacona w tym samym dniu.

Państwowa Inspekcja Pracy ustaliła, iż w Banku w 2013 r. wypłacono pracownikom nagrody z okazji Dnia Spółdzielczości w dniu 25 czerwca 2013 r. Naliczono i wypłacono każdemu z pracowników nagrodę w kwotach 2.200,00 zł brutto, 1.532,53 zł netto. W 2014 r. do dnia zakończenia kontroli w Banku pozwany nie wypłacił nagród z okazji Dnia Spółdzielczości.

Dowód: protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy Oddział w O. – k. 235-245

Powódka od 01 stycznia 2010 r. otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 3.750,00 zł. W latach 2011-2014 jej wynagrodzenie pozostało na tym samym poziomie, nie miała żadnej podwyżki. W latach 2012-2014 podwyżki wynagrodzenia nie otrzymała również K. M.. W latach 2011-2014 wynagrodzenie D. Z. utrzymywało się na stałym poziomie w wysokości 650,00 zł.

Dowód: Regulamin wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w K. wraz z załącznikami – k. 12-18, wykaz wynagrodzenia zasadniczego i otrzymanych podwyżek pracowników Banku Spółdzielczego w K. – k. 156-157, zeznania świadka A. P. – k. 194v.-196, zeznania w charakterze strony za pozwanego E. Ż.– k. 339-340v., zeznania w charakterze strony za pozwanego U. G.– k. 340v.-341

W dniach 15 i 16 marca 2010 r. powódka była uczestnikiem seminarium nr (...) ryzykiem i kapitałem”, zorganizowanego przez Ośrodek (...). W kwietniu 2010 r. J. D. otrzymała od (...) Banku (...) S.A. i Zrzeszonych Banków Spółdzielczych zaświadczenie o ukończeniu szkolenia nt. „Wdrożenie Rekomendacji T w bankach spółdzielczych”. W dniu 25 maja 2010 r. powódka uczestniczyła w szkoleniu (...) zorganizowanym przez Zakład Usług (...) Sp. z o.o. w Ł.. W dniach od 06 września do 07 września 2010 r. powódka uczestniczyła w szkoleniu dwudniowym nt. „Praktyka zarządzania ryzykiem kredytowym w banku spółdzielczym z uwzględnieniem Rekomendacji T oraz zmian ustawy o kredycie konsumenckim”. W dniu 14 lutego 2011 r. J. D. uczestniczyła w seminarium organizowanym przez Ośrodek (...) nt. „Badanie i ocena nadzorca banków spółdzielczych. Jak wypełnić kwestionariusz (...)”. Zjazd ten obejmował zagadnienia takie jak: ryzyko rynkowe, ryzyko operacyjne oraz ryzyko płynności. Dnia 15 lutego 2011 r. powódka wzięła udział w drugim zjeździe na przedmiotowym seminarium. Drugi zjazd dotyczył materii związanej z ryzykiem kredytowym, ryzykiem modeli, ryzykiem biznesowym, ryzykiem trudnomierzalnym, ryzykiem kapitałowym (...), zarządzaniem.

Dowód: akta osobowe J. D. - zaświadczenia ukończenia szkoleń/seminariów - k. 38-41, 43-44 część (...)

Powódka pracowała w dwuosobowym pokoju, w którym były dwa stanowiska pracy. Pokój był przestronny, nasłoneczniony. Nie wszystkie pokoje w budynku zajmowanym przez Bank były nasłonecznione. W pokoju powódki nie było telefonu, ale znajdował się on w pokoju obok, była przenośna słuchawka, z której można było swobodnie korzystać, nikt nie zabraniał tego J. D.. Na tym piętrze słuchawek przenośnych były dwie, a czynnych stanowisk pracy w zależności od okresu cztery-pięć. Stanowisko pracy powódki w Banku nie było jedynym, na którym nie było telefonu. W pomieszczeniu, w którym pracowała J. D. znajdowała się kserokopiarka. Ponadto, z pokoju tego przechodziło się do pomieszczenia, w którym umieszczona była szafa pancerna, a w niej znajdowały się dokumenty, głównie objęte tajemnicą bankową. Korzystano z nich sporadycznie i dokumenty te były dostępne tylko i wyłącznie dla Członków Zarządu i dla Głównej Księgowej, a więc w sumie dla czterech osób. Inni pracownicy Banku, warunki w jakich pracowała powódka, oceniali jako dobre.

Dowód: zeznania świadka M. B. – k. 191v.-192v., zeznania świadka M. D. – k. 192-192v., zeznania świadka E. K. – k. 193-193v., zeznania świadka K. M. – k. 193v.-194, zeznania świadka T. S. – k. 194-194v., zeznania w charakterze strony za pozwanego E. Ż.– k. 339-340v., zeznania w charakterze strony za pozwanego U. G.– k. 340v.-341

Pozwany Bank co do zasady nie organizował spotkań integracyjnych. Nie zorganizowano żadnego w okresie od 01 stycznia 2011 r. do 28 lutego 2014 r. Pracownicy „integrowali się” w ramach odbywanych szkoleń. Wyjątkiem były spotkania przed świętami Bożego Narodzenia, na których dzielono się opłatkiem i na które powódka była zapraszana, tak jak wszyscy pracownicy i w nich uczestniczyła. W październiku 2009 r., z okazji pożegnania prezes B. K. zorganizowano imprezę okolicznościową, na którą zaproszono wszystkich pracowników Banku. Uczestniczyła w niej również powódka. Impreza ta została sfinansowana z prywatnych środków B. K..

Dowód: pismo pozwanego z 06 października 2014 r. – k. 158, zeznania świadka M. D. – k. 192-192v, zeznania świadka K. M. – k. 193v-194, zeznania w charakterze strony za pozwanego E. Ż.– k. 339-340v., zeznania w charakterze strony za pozwanego U. G.– k. 340v.-341

Atmosfera w pracy w pozwanym Banku była dobra. Relacje między pracownikami a pracodawcą były również dobre. Pozostali pracownicy mieli poprawne stosunki z powódką. Ponadto, nie odczuwali oni różnicowania pracowników w podejściu przełożonych. Pracownicy Banku traktowani byli wedle tych samych jednakowych kryteriów. Były to kryteria stricte merytoryczne, dotyczące wykonywanej pracy, a nie żadne inne. Nie zauważono, aby pozwany traktował J. D. w gorszy sposób. Ponadto, pracownicy nie zaobserwowali jakoby B. S. i A. P. zabraniały powódce kontaktów telefonicznych w sprawach służbowych i by mówiły J. D., że tylko one będą wyjaśniać ewentualne nieprawidłowości czy wątpliwości, dotyczące zagadnień merytorycznych.

Dowód: zeznania świadka M. B. – k. 191v-192v, zeznania świadka M. D. – k. 192-192v, zeznania świadka E. K. – k. 193-193v, zeznania świadka K. M. – k. 193v-194, zeznania świadka T. S. – k. 194-194v, zeznania świadka A. P.

– k. 194v-196, zeznania w charakterze strony za pozwanego E. Ż.– k. 339-340v., zeznania w charakterze strony za pozwanego U. G.– k. 340v.-341

Powódka miała kontakt z Zarządem i Radą Nadzorczą pozwanego Banku. W cyklach półrocznych J. D. sporządzała sprawozdanie z przeprowadzonych w danym półroczu kontroli. Raporty z kontroli oraz sprawozdanie z przeprowadzonych w konkretnym półroczu kontroli stanowiły załącznik do Protokołu z posiedzenia Zarządu, jak i Protokołu z posiedzenia Zarządu. Sprawozdania sporządzone przez powódkę trafiały do Prezes pozwanego Banku, następnie do pozostałych członków Zarządu. Były one czytane na posiedzeniach. Powódka nigdy nie wystąpiła o umożliwienie jej uczestniczenia w posiedzeniach Zarządu lub Rady Nadzorczej. Również osoby z Zarządu lub Rady Nadzorczej nie zgłaszały potrzeby, aby J. D. wzięła udział w danym posiedzeniu.

Dowód: zeznania świadka A. P. – k. 194v-196, zeznania w charakterze strony za pozwanego E. Ż.– k. 339-340v., zeznania w charakterze strony za pozwanego U. G.– k. 340v.-341

W 2013 r. szkolenia były zawieszane i obowiązywały jedynie niektóre, dotyczące np. problematyki ZUS czy podatków. Problematyka ta nie była związana z zakresem czynności J. D.. W dniu 06 kwietnia 2013 r. miało miejsce szkolenie dotyczące obsługi systemu operacyjnego Banku. Brali w nim udział pracownicy operacyjni, którzy zajmowali się obsługą tego systemu. Powódka nie była pracownikiem operacyjnym, w związku z czym nie uczestniczyła w tym szkoleniu. Nie brała w nim udziału także kasjerka, natomiast główna księgowa była na tym szkoleniu jedynie w sprawach organizacyjnych. Jej zadaniem było rozstawienie rzutnika, zorganizowanie i wpięcie do sieci laptopów, utworzyła ona kopię testową, aby wszyscy pracownicy Banku mogli korzystać z tej samej bazy danych. Odpowiadała ona za organizację szkolenia od strony technicznej, ukończyła bowiem także studium podyplomowe z zakresu informatyki.

Dowód: zeznania świadka M. D. – k. 192-192v, zeznania świadka M. B. – k. 192v, zeznania świadka E. K. – k. 193-193v, zeznania świadka K. M. – k. 193v-194, zeznania świadka T. S. – k. 194-194v, zeznania świadka A. P. – k. 194v-196, zeznania w charakterze strony za pozwanego E. Ż.– k. 339-340v., zeznania w charakterze strony za pozwanego U. G.– k. 340v.-341

Powódka mogła i powinna korzystać w swojej pracy z programu (...), który służył do wymiany korespondencji z Bankiem (...). Cała korespondencja pozwanego z Bankiem (...) przechodziła przez pocztę (...). Powódka nie miała ograniczonego kontaktu z Bankiem (...).

Dowód: zeznania świadka M. B. – k. 192v, zeznania świadka A. P. – k. 194v-196, zeznania w charakterze strony za pozwanego E. Ż.– k. 339-340v., zeznania w charakterze strony za pozwanego U. G.– k. 340v.-341

Bank Spółdzielczy w K. miał zastrzeżenia do realizacji przez J. D. ustalonego na dany okres planu kontroli wewnętrznych, zwłaszcza w okresie, gdy zajmowała ona stanowisko audytu wewnętrznego. Nieefektywność pracy powódki wskazywana była przy okazji analizy istniejącego w Banku systemu kontroli wewnętrznej i podnoszona w następujących dokumentach:

- przez (...) protokół z przeprowadzonej inspekcji na miejscu przez Komisję Nadzoru Finansowego, która miała miejsce w dniach 23 maja 2011 r. do 17 czerwca 2011 r.,

- ocena (...) pismo znak (...)/ (...)_ (...),

- ocena (...) pismo znak (...)/ (...)_ (...),

- protokół z lustracji pełnej przeprowadzonej w Banku w dniach 18 grudnia 2013 r. do 17 stycznia 2014 r., objęty zakres od 01 lipca 2009 r. do 31 listopada 2013 r.,

- ocena zewnętrzna działania komórki audytu wewnętrznego Banku Spółdzielczego w K..

Ponadto, zarówno Zarząd, jak i Rada Nadzorcza Banku wysuwała takie wnioski analizując realizację obowiązującego powódkę Planu kontroli do wykonania na dany rok i tak:

- plan na 2011 r. zakładał przeprowadzenie przez powódkę 11 kontroli – z założonego planu zostało zrealizowanych 5 tematów,
- plan na 2012 r. zakładał 10 kontroli objętych audytem wewnętrznym i 7 tematów z zakresu kontroli wewnętrznej, z czego z założonego planu zostały zrealizowane 4 kontrole funkcjonalne, a jedna z nich została ostatecznie ukończona w 2013 r.,
- plan na 2013 r. zakładał w pierwszym półroczu 5 tematów, z czego wykonane były 3.

Dowód: okoliczności bezsporne, zeznania świadka A. P. – k. 194v-196,

Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich od 05 listopada do 26 listopada 2013 r., od 27 listopada do 17 grudnia 2013 r., od 18 grudnia 2013 r. do 19 stycznia 2014 r., od 20 stycznia do 19 lutego 2014 r.

Dowody: zwolnienia lekarskie – k. 53v-55

Powódka J. D. z powodu depresji zaczęła się leczyć od 2000 r. Kontynuowała leczenie w Niepublicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej (...) w O. od 2006 r. Rozpoznano u niej zespół depresyjny. Powódka leczyła się również w poradni kardiologicznej od 2010 r. Pierwszy kontakt w zakresie pomocy lekarskiej psychiatrycznej, powódka podjęła na tle wydarzeń w poprzednim miejscu pracy, jeszcze przed zatrudnieniem z pozwanym Banku. Wówczas pracodawca chciał zmienić powódce miejsce pracy z Oddziału w O. na Oddział w W., czego powódka nie chciała zaakceptować. Nadto, powódka miała problemy rodzinne. Problemy wychowawcze sprawiał jej syn Ł. D., u którego w 2007 r. rozpoznano nadpobudliwość psychoruchową z deficytem uwagi. W (...) syn powódki został skierowany do szpitala psychiatrycznego. W dniu 31 sierpnia 2009 r. rozpoznano u Ł. D. hiperkinetyczne zaburzenie zachowania. W okresie od 01 maja 2010 r. do 31 grudnia 2011 r. u powódki były zgłoszone dwie interwencje domowe. W dniu 16 września 2011 r. specjalista psychiatrii dzieci i młodzieży skierował Ł. D. do poradni specjalistycznej psychologicznej w celu porady specjalistycznej i objęcia leczeniem specjalistycznym. Decyzją z dnia 14 marca 2012 r. nr 204. (...) Ośrodek (...) „(...)” skreślił Ł. D. z listy uczniów i wychowanków (...) Ośrodka (...) „(...)”. Zachowanie Ł. D. przez kadrę pedagogiczną tego ośrodka zostało zdefiniowane, jako agresywne w werbalnej formie. Ł. D. został oskarżony o to, że w okresie od 02 kwietnia 2012 r. do 12 kwietnia 2013 r. w O. znęcał się psychicznie nad swoją matką J. D. w ten sposób, że wyzywał wymienioną słowami wulgarnymi i obraźliwymi, krytykował ją, prowokował do awantur domowych, niszczył mienie domowe, utrudniał korzystanie z mieszkania, tj. o czyn z art. 207 § 1 k.k. Wyrokiem z dnia 16 maja 2014 r. Sąd Rejonowy w (...) II Wydział Karny uniewinnił oskarżonego Ł. D. od popełnienia zarzucanego mu czynu. Prokuratura Rejonowa w O. wniosła apelację od przedmiotowego orzeczenia. Wyrokiem z 18 września 2014 r. Sąd Okręgowy w O. II Wydział Karny uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu w O. do ponownego rozpoznania.

Dowód: historia zdrowia i choroby poradni kardiologicznej – k. 119-125v, historia choroby – poradnia zdrowia psychicznego – k. 128-132v – vide k. 129, zeznania powódki J. D. w charakterze strony – k. 338-339, dokumenty z akt sprawy II K 522/13 i II Ka 268/14 (odpisy k. 263-331)

Dnia 30 października 2014 r. powódka złożyła w Prokuraturze Rejonowej w O. zawiadomienie o popełnieniu przestępstw z art. 190a § 1 k.k. i z art. 271 k.k. przez A. P.. W dniu 17 grudnia 2014 r. Prokuratura Rejonowa w O. na podstawie art. 17 § 1 pkt. 2 k.p.k. – wobec braku znamion czynu zabronionego – umorzyła dochodzenie w sprawie uporczywego nękania w okresie czasu od dnia 01 stycznia 2013 r. do dnia 29 października 2014 r. w miejscowości K., gmina K. D. D. przez A. P., co wzbudziło u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia oraz w sprawie poświadczenia nieprawdy w okresie czasu od dnia 01 stycznia 2014 r. do dnia 29 października 2014 r. w miejscowości K. przez A. P., pełniącą funkcję Prezesa Zarządu Oddziału Banku Spółdzielczego w K. w świadectwach pracy J. D..

Dowód: – k. 207, zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa - k. 224-225,

odpis postanowienia o umorzeniu dochodzenia – k. 257-259

W dniu 19 lutego 2014 r. do Sądu Rejonowego w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wpłynął pozew J. D. skierowany przeciwko Bankowi Spółdzielczemu w K. z siedzibą w K. o zapłatę za pracę związaną z obsługą komputera powyżej 4 godzin na zmianie, z uzasadnieniem, iż powódka wykonywała pracę w warunkach szkodliwych. Na terminie rozprawy w dniu 23 czerwca 2015 r. powódka reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika oświadczyła, że cofa to powództwo- ze zrzeczeniem się roszczenia, na co obecna na terminie strona pozwana wyraziła zgodę. Postanowieniem z dnia 23 czerwca 2015 r., Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w sprawie – Sygnatura akt IV P 37/14upr.. Na potrzeby tamtego postępowania, pozwany dostarczył wydruki z systemu komputerowego obrazujące co do minuty czas pracy, w jakim powódka świadczyła pracę przy pomocy komputera, a na wniosek pełnomocnika pozwanego zostały one również zaliczone w poczet materiału dowodowego w sprawie – Sygnatura akt IV P 517/14. W dniu 10 listopada 2014 r. do Sądu Rejonowego w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wpłynął bowiem także pozew J. D. skierowany przeciwko Bankowi Spółdzielczemu w K. o sprostowanie świadectwa pracy, sprostowanie ZUS Rp-7, o wyrównanie zasiłku chorobowego, o odprawę emerytalną. Na posiedzeniu w dniu 18 lutego 2015 r. powódka oświadczyła, że cofa - ze zrzeczeniem się roszczenia pkt. 4 pozwu – dotyczący żądania odprawy emerytalnej w wysokości 8.250,00 zł, bowiem pozwany wypłacił już tę odprawę. Wyrokiem z dnia 01 kwietnia 2015 r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w zakresie żądania dotyczącego zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki odprawy emerytalnej w kwocie 8.250,00 zł, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Dowód: akta sprawy Sądu Rejonowego w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – Sygnatura IV P (...). – k. 36-54, akta sprawy – Sygnatura IV P (...)-k. 36, 51.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o przywołane wyżej dowody, a także w oparciu o dowody:

- z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy Sądu Rejonowego w O. Wydział II Karny - Sygnatura akt II Kp(...), z następujących kart k. 1-2, 13-15, 17-18, 42, 44, 45-50, 66-70, 74; a także z kart k. 45-50, 117-119, 201;

- z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy Sądu Rejonowego w O. Wydział II Karny - Sygnatura akt II K (...), z następujących kart 7,8,9,51,52,53,54,102,36,35,15-31,59-62,64-67,92,94,103-106,145,197-203,205,244-250,

- z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy Sądu Rejonowego w O. Wydział III Rodzinny i Nieletnich - Sygnatura akt III (...)-z k. 92-93.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, stąd zostało oddalone.

Istotą sporu było ustalenie czy pozwany – Bank Spółdzielczy w K. z siedzibą w K. naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu wobec powódki – J. D..

Zgodnie z dyspozycją 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, a § 2 art. 18^{3a} K.p. stanowi, że Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (§ 3 art. 18^{3a} K.p.). Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby

wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (§ 4 art. 18^{3a} K.p.) . Zgodnie z treścią § 5 art. 18^{3a} K.p. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Dyspozycja art. 18^{3b} § 1 K.p. wskazuje zaś, że Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów - art. 18^{3d} K.p..

Pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 183b § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22; Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 04, s. 79).

Przepis art. 183^b k.p. w części dotyczącej rozkładu ciężaru dowodu nierównego traktowania pracowników. Z przepisu tego wynika, że za naruszenie zasady równego traktowania pracowników, z pewnymi wyjątkami, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji z jednej lub kilku dyskryminujących przyczyn, „chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami”. Przepis ten koresponduje z art. 10 ust. 1 dyrektywy Rady (...) z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s. 16, Dz.Urz. UE - sp. 05, t. 4, s. 79). Stanowi on, że zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku z nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Przepis art. 183^b k.p. należy interpretować zgodnie z art. 10 powołanej dyrektywy. Wynikają z tego dwa wnioski. **Po pierwsze, że pracownik musi uprawdopodobnić jego dyskryminację wskazując fakty, z których ma ona wynikać; po drugie zaś,**

że pracodawca może obalić twierdzenie pracownika wskazując, iż w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi powodami, vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.06.2006r., III PK 30/06 .

W celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 183b § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny, vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.01.2007r., II PK 180/06.

W tym miejscu należy podkreślić jednolitą linię orzecznictwa co do rozkładu ciężaru dowodu w niniejszej sprawie. Cytowane orzeczenia stanowią reprezentatywny przykład w tej mierze, vide także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 października 2012r., II PK 82/12, OSNP-2013/17-18/202, OSP 2014/11/107, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP2010/13-14/160, wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005.

Powódka nie wskazała w żaden sposób przyczyny dyskryminacji oraz okoliczności dowodzących nierównego traktowania z tej przyczyny odnośnie zarzutów z pozwu dotyczących: uniemożliwienia jej dostęp do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, pomijania jej przy podwyżkach wynagrodzeń, braku wyposażenia jej stanowiska pracy, w taki sposób, iż jako jedyne u pracodawcy pozbawione było dostępu do telefonu i było pokojem przejściowym do archiwum podręcznego, z którego korzystały cztery osoby, pomijania jej w spotkaniach szkoleniowo-integracyjnych całej załogi (wspólny obiad), ograniczania dostępu do Zarządu i Rady Nadzorczej Banku przy omawianiu spraw związanych z realizacją powierzonych zadań, ograniczania możliwości współpracy z merytorycznymi komórkami Banku (...) oraz z zewnętrznymi organami kontroli poprzez brak udziału w spotkaniach podsumowujących kontrolę ((...), biegły rewident, audyty przeprowadzane przez Departament Audytu Banku (...)).

Pozostałe zarzuty zawarte w pozwie, a dotyczące: nie stosowania procedury wewnętrznej, określonej dla sytuacji spornych, lecz z góry rozstrzygania ich na niekorzyść powódki, przekazywania fałszywych informacji, wykorzystywanych w pracy audytora, zawłaszczania efektów pracy powódki, nie zlecenia powódce do wykonania zadań wynikających z zakresu czynności dla stanowiska audytu wewnętrznego, obciążania powódkę ponadnormatywnym zakresem czynności, obwiniania powódki o powstawanie nieprawidłowości, za które nie ponosiła ona odpowiedzialności, nadmiernego kontrolowania czasu pracy powódki i zarzucaniu nieefektywności jej pracy, pomniejszania wartości pracy powódki poprzez ukrywanie jej efektów przed odpowiednimi organami Banku Spółdzielczego w K., sporządzenia rocznej oceny pracy powódki w sposób stronniczy, bez merytorycznej treści z pominięciem standardów określonych w procedurach pozwanego nie zostały nawet doprecyzowane do czasu zamknięcia rozprawy, co utrudniło pozwanemu choćby ustosunkowanie się do nich.

Należy podkreślić, iż powódka nie wykazała faktów uprawdopodobniających zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu. Żaden z zarzutów powódki wobec pozwanego pracodawcy związany z naruszeniem zasad równego traktowania nie został udowodniony w niniejszym postępowaniu.

Chybiony okazał się zarzut powódki wobec pozwanego pracodawcy, jakoby uniemożliwiał on jej dostęp do szkoleń. Powódka uczestniczyła w wielu szkoleniach, a w ciągu 3 poprzednich lat były to:

- badanie i ocena nadzorcza Banków Spółdzielczych – jak wypełnić kwestionariusz (...) zorganizowane przez Ośrodek (...), zjazd I w dniu 14 lutego 2011 r.,
- badanie i ocena nadzorcza Banków Spółdzielczych – jak wypełnić kwestionariusz (...) zorganizowane przez Ośrodek (...), zjazd II w dniu 15 lutego 2011 r.,
- praktyka zarządzania ryzykiem kredytowym w banku spółdzielczym, z uwzględnieniem Rekomendacji T oraz zmian ustawy o kredycie konsumenckim – zorganizowane przez (...) w dniach od 06 września do 07 września 2010 r.,

- rejestr operacji wysokich – zorganizowane przez (...) Sp. z o.o.” w dniu 25 maja 2010 r.,
- wdrozenie Rekomendacji T w bankach spóldzielczych – zorganizowane przez (...) Bank (...) w kwietniu 2010 r.,
- zarzadzanie ryzykiem i kapitałem – zorganizowane przez Ośrodek (...) w dniach 15-16 marca 2010 r.

Powołując powódkę do pracy w zespole ds. zgodności kierowano się również odpowiednim jej przeszkoleniem, co potwierdzało zaświadczenie powódki o uczestnictwie w szkoleniu nt.: Praktyka zarządzania ryzykiem braku zgodności w banku spóldzielczym, zorganizowanym przez (...) Szkołę Bankową w dniu 07 grudnia 2009 r.

W związku z inspekcją Komisji Nadzoru Finansowego, która miała miejsce w siedzibie Banku w dniach 23 maja 2011 r. do 17 czerwca 2011 r. i nałożonymi na Bank zaleceniami poinspekcyjnymi, które miały zostać zrealizowane przez wszystkich pracowników pozwanego, do końca 2011 r. ograniczono wyjazdy szkoleniowe do niezbędnych (ZUS, podatki, sprawozdawczość, spotkanie księgowych w (...)).

Na podkreślenie w tym kontekście zasługuje okoliczność, iż J. D. począwszy od 03 sierpnia 2012 r. do 30 listopada 2012 r., tj. cztery miesiące kalendarzowe, przebywała na zwolnieniu lekarskim, a po powrocie w grudniu 2012 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym 13 dni na 19 dni roboczych. W 2013 r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym, od 16 września do 27 września 2013 r. na zwolnieniu lekarskim, podobnie jak od 05 listopada 2013 r. do chwili wniesienia odpowiedzi na pozew. Te absencje powodowały, że powódkę ominęło część szkoleń, które w tym czasie odbyły się w siedzibie Banku.

W ogóle trudno wyobrazić sobie zasadność tego zarzutu, wobec faktu, iż wszelkie informacje na temat szkoleń rozpowszechniane są u pozwanego przez pocztę elektroniczną L., do której akurat powódka miała w Banku dostęp. Tak naprawdę więc od zainteresowania powódki i jej rzeczywistych chęci zależał udział powódki w konkretnym szkoleniu.

Zaznaczyć jednak należy i trudno odmówić pracodawcy racjonalności w tym zakresie, że na szkolenia wysyłani byli i są pracownicy z tematyki, odpowiadającej charakterowi wykonywanej przez nich pracy. (...), które mogłaby odbyć powódka nie było, albowiem w przepisach regulujących zasady kontroli wewnętrznej nie było w ostatnich latach zmian, które zmuszałyby Bank do przeszkolenia pracownika na stanowisku kontroli. Nikt nie był pomijany przy szkoleniach, jeżeli zgłaszał potrzebę odbycia szkolenia uzasadnionego z punktu widzenia Banku lub zakresu pracy pracownika, to w momencie pojawienia się oferty był na nie kierowany. Powódka zgłosiła raz potrzebę odbycia szkolenia (odświeżenie posiadanej wiedzy z zakresy zapewnienia braku zgodności), jednak dopiero jesienią 2013 r., konkretnie w październiku, a od listopada 2013 r. rozpoczęła pobyt na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

Z zeznań świadków: M. B. „(...) W 2013r w siedzibie banku było jedno szkolenie czysto operacyjne z systemu jak zakładać kredyty obsługiwać rachunki , nie było na tym szkoleniu kasjerki i powódki też nie było (...), A. P.: „(...) Mam studium podyplomowe z zakresu informatyki. Podczas szkolenia w dniu 6.04.2013r. moim zadaniem było rozstawienie rzutnika, zorganizowanie i wpięcie do sieci laptopów, utworzyłam kopię testową by wszyscy pracowali na tej samej bazie danych. Odpowiadałam za organizację tworzenia od strony technicznej, słuchaczem nie byłam, musiałam być i reagować gdyby była taka potrzeba. Mogło się tak zdarzyć że byłam obecna na S. wykładowej w trakcie wykładów, dla rozwiązywania kwestii technicznych. To szkolenie było dla pracowników operacyjnych – bieżąca obsługa klienta. Nie było p. D., z racji zajmowanego stanowiska i nie było kasjera bo choć zajmuje się bieżącą obsługą klienta nie pracuje na modułach ds. obsługi klientów (...), E. K.: „(...) 6.04.2013r. było szkolenie dla pracowników operacyjnych, nie brała w nim udziału powódka, kasjerka. Księgowa była na szkoleniu jedynie w sprawach organizacyjnych(...)”.

Nie jest prawdziwym zarzut powódki, że jej stanowisko pracy było jedynym, które nie miało telefonu bezpośrednio na biurku. Telefonu nie było również na stanowiskach: kasa druga, stanowisko pracy kontrolera dyspozycji przy wpłatach i wypłatach kasowych, stanowisko ds. ryzyk i analiz bankowych. Pracownicy w momencie potrzeby skorzystania z telefonu mogli po prostu użyć telefonów przenośnych, umiejscowionych na innych stanowiskach pracy. W Banku były telefony bezprzewodowe i wystarczyło jedynie zgłosić komukolwiek potrzebę rozmowy telefonicznej,

dotyczącej spraw służbowych i poprosić o przenośny telefon. Z zeznań świadków wynika, że dla innych pracowników nie było to problemem. Prawdą też jest, że wszystkim pracownikom zastrzeżono ustnie indywidualne połączenia telefoniczne z informatykiem. Bank korzysta z firmy zewnętrznej przy tej obsłudze i za każdy przyjazd fachowca musi uiszczać odpłatność. Tymczasem zdarzały się wezwania z zupełnie błahych powodów. Dlatego też, pracownicy zostali zobowiązani do przekazywania potrzeb w tym zakresie konkretnym osobom w Banku, a te były odpowiedzialne za kontakt z informatykiem i spowodowanie jego obecności do kilku problemów zbiorczo, tak by uczynić to względnie ekonomicznym i celowym. Na podkreślenie zasługuje okoliczność, iż dotyczyło to wszystkich pracowników. Okoliczności te potwierdzili wszyscy świadkowie, a pracujące z powódką w jednym pokoju M. B. i E. K. zeznały kolejno wprost: „(...) W pokoju, w którym pracowałam z powódką nie było telefonu. Jeśli trzeba było zadzwonić służbowo to telefon dostępny był obok w pokoju głównej księgowej, słuchawka była przenośna(...)”; „(...) Nie miałam telefonu na swoim stanowisku pracy, był w pokoju obok, tj. przenośna słuchawka. Kiedy miałam potrzebę mogłam korzystać z tego telefonu. Podobnie mogła to uczynić powódka. Nic nie wiem na ten temat by powódce zakazano korzystania z telefonu służbowego (...)”. Z zeznań świadka A. P.: „(...) Nie jest prawdą, że zabraniałam kiedykolwiek powódce korzystania z telefonu w celach służbowych. Prezes zarządu poprosił wszystkich pracowników o zgłaszanie rozmów służbowych, takie rozmowy każdy pracownik zgłaszał do swojego przełożonego. W przypadku powódki bezpośrednim przełożonym był prezes zarządu (...)”.

Za pokojem J. D. nie było umiejscowione archiwum podręczne, tylko stała szafa pancerna, w której przechowywane były poufne dokumenty dotyczące Banku. Dostęp do tej szafy mieli tylko i wyłącznie członkowie Zarządu i Główna Księgowa (czyli cztery osoby zajmujące kierownicze stanowiska w Banku), przy czym nie mieli oni potrzeby ciągłego, codziennego korzystania ze znajdujących się tam dokumentów.

Pozwany nadmienił, iż budynek, w którym ma on swoją siedzibę nie był budowany z myślą o takiej właśnie działalności, stąd konieczne było dostosowanie już istniejących pomieszczeń do odpowiednich potrzeb. Powódka zajmowała ładny, słoneczny pokój wspólnie z E. K., która nigdy nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń co do warunków pracy. Wszyscy świadkowie byli zgodni, co o tego, że powódka miała bardzo dobre warunki pracy. Tymczasem z zeznań tych samych świadków wynika, że w innym pokoju umiejscowiony jest bankomat i pracownicy od kredytów są narażone w związku z tym praktycznie na ciągły ruch. Z zeznań świadka M. B.: „(...) W roku 2010 i 2011 przez okres ok. 1,5 roku zajmowałam z powódką jeden pokój. To jest ten sam pokój, w którym powódka pracowała do końca zatrudnienia. To może 1/2 tej S. rozpraw, na której jesteśmy, w tym pokoju było nas dwie. To jest pokój z oknami na jednej ścianie, pokój jest nasłoneczniony. Z drugiej strony budynku pokoje są ciemne. Nasz był nasłoneczniony. Warunki pracy miałyśmy dobre(...) W naszym pokoju stała kserokopiarka, była ogólnodostępna, przeważnie korzystali z niej pracownicy pracujący na piętrze. Dla mnie nie było to uciążliwe. Przez nasz pokój przechodziło się do pomieszczenia w której stała szafa pancerna, a w niej były dokumenty z których korzystały osoby uprawnione, ale wydaje mi się że są to akta pracownicze i często z nich nie korzystano (...)”; z zeznań świadka E. K.: „(...) Zajmowałam ten sam pokój który zajmowała powódka. Warunki pracy w tym pokoju oceniam jako bardzo dobre. P. B. pracowała w tym pokoju jak ja byłam na urlopie macierzyńskim. Tam były dwa biurka. Wielkość tego pokoju to 1/2 tej S. rozpraw. Pokój był doświetlony, słoneczny(...). To opinia świadków, którzy pracowali w jednym pokoju razem z powódką, jednak pozostali świadkowie byli zgodni w tej kwestii – warunki pracy powódki były bardzo dobre w porównaniu do warunków pracy pozostałych pracowników. Świadek T. S. dla porównania wskazała: „(...)Uważam że warunków pracy powódki można pozazdrościć. Powódka ma ładny pokój słoneczny z widokiem na ulicę. My na dole nie mamy takich warunków, bo pracujemy od północy. W pokoju pań od kredytów jest wstawiony bankomat wewnętrzny(...)”.

Niezasadny był zarzut powódki dotyczący pomijania jej w spotkaniach szkoleniowo-integracyjnych. J. D. zawsze, jeżeli tylko była obecna w pracy, była zapraszana na bieżące szkolenia, spotkania w gronie załogi Banku, takie jak spotkania wigilijne, świąteczne, okolicznościowe. Nigdy nie została w podobnych okolicznościach pominięta, wręcz przeciwnie, to powódka niekiedy odmawiała wspólnych spotkań z innymi koleżankami. Pracownicy pozwanego zeznawali zgodnie, że integracyjnych spotkań właściwie nie ma, chyba żeby uznać za takie sporadyczne szkolenia, które integracji mogą sprzyjać. Czasem ktoś z pracowników z własnej inicjatywy świętuje swoje imieniny przynosząc ciasto. Z zeznań świadka A. P.: „(...) Spotkań integracyjnych jako takich nie ma, raz w roku jest spotkanie oplatkowe, pani J. D.

zawsze w nich uczestniczyła, podobnie jak w poczęstunku który organizuje któraś z nas prywatnie w ramach imienin (...)", z zeznań świadka M. D.: „(...) My nie organizujemy w pracy imprez ani spotkań integracyjnych. (...) Z okazji wigilii zawsze dzieliliśmy się opłatkiem, powódka w tym uczestniczyła (...)", z zeznań świadka K. M.: „(...) Spotkań integracyjnych jako takich nie ma. Integrujemy się właściwie poprzez szkolenia (...)”.

Podniesione przez powódkę spotkanie z 07 kwietnia (które zdaniem pozwanego odbyło się dzień wcześniej), to w istocie prowadzone w Banku Spółdzielczym w K. szkolenie dla pracowników operacyjnych Banku, a powódka do takich nie należała, nt.: „Podstawowa obsługa systemu (...) oraz wykorzystywanie funkcjonalności tego systemu w obsłudze klienta i sprawozdawczości”. Powódka nie była jedyną osobą, która nie uczestniczyła w tym szkoleniu, gdyż nie brali w nim udziału inni pracownicy „nieoperacyjni”. Szkolenie to było całodniowe, w związku z czym zapewniono uczestnikom posiłek i serwis kawowy.

J. D. nie była pozbawiona możliwości kontaktu z Zarządem i Radą Nadzorczą Banku. W cyklach półrocznych sporządzała ona sprawozdanie z przeprowadzonych w danym półroczu kontroli. Zarówno pojedyncze raporty z kontroli, jak i sprawozdanie z przeprowadzonych w danym półroczu kontroli, stanowiły załączniki do Protokołu z posiedzenia Rady Nadzorczej oraz Protokołu z posiedzenia Zarządu. Zarząd nie opracowywał sam notatek z prac i kontroli przeprowadzonych przez powódkę, tylko przedstawiał sprawozdania sporządzone przez nią. Dostarczane były one na ręce Prezes Banku, później pozostałych członków Zarządu, po czym na posiedzeniach były one czytane - w całości, w przedłożonej przez powódkę formie. Zaznaczyć należy, iż wymieniony w zakresie czynności udział w posiedzeniach, zarówno Zarządu, jak i Rady Nadzorczej oznaczał jedynie to, że powódka musiałaby w nich uczestniczyć, gdy dany organ uznał jej udział za konieczny. Powódka miała wprawdzie możliwość zgłoszenia potrzeby wzięcia udziału w takim posiedzeniu, lecz nigdy o to nie występowała.

Nigdy nie ograniczano powódce możliwości współpracy z merytorycznymi komórkami Banku (...) oraz zewnętrznymi organami kontroli poprzez brak udziału w spotkaniach podsumowujących. Zarząd Banku nie decydował kto ma uczestniczyć w takich spotkaniach, a konieczność uczestniczenia w nich przez J. D. nie wynikała z żadnej regulacji wewnętrznej Banku. Na podsumowaniach omawiana była działalność Banku, którą kierował Zarząd, a nadzór nad Zarządem sprawowała Rada Nadzorcza i to głównie członkowie tych organów uczestniczyli w omawianiu protokołów po przeprowadzonych kontrolach zewnętrznych ((...), lustracje). To organ kontrolujący wskazywał osoby, które powinny z ramienia Banku uczestniczyć w spotkaniu pokontrolnym. Żadna z instytucji pokontrolnych ((...), biegły rewident, audyt przeprowadzony przez Bank (...)) nie wskazała na potrzebę, czy też konieczność uczestniczenia w nich J. D..

Pozwany pracodawca nie ograniczał powódce możliwości współpracy z Bankiem (...). Komunikacja pozwanego z Bankiem (...) odbywała się w Banku Spółdzielczym w K. tylko i wyłącznie za pośrednictwem poczty międzybankowej/ wymiany informacji (...), do której powódka miała nieograniczony dostęp, możliwość zalogowania się z własnego konta na swojej stacji roboczej.

Nie ustalono w niniejszym postępowaniu sytuacji spornych, które „rozstrzygnięto z góry na niekorzyść powódki”, bowiem powódka sama nie potrafiła na nie wskazać, a strona pozwana oświadczyła, że nie pamięta takowych. Świadczenie zeznawali zgodnie, że atmosfera pracy była dobra lub bardzo dobra, w ocenie świadków relacje powódki z pozostałymi pracownikami też były dobre. Żaden świadek nie potrafił wskazać na jakikolwiek konflikt między powódką, a pracodawcą. Z zeznań świadka T. S.: „(...) Ja nie narzekam na współpracę z pracownikami banku dogadujemy się zawsze. Z przełożonymi też dobrze mi się pracuje. Uważam, że pracownicy banku traktowani są wedle tych samych jednakowych kryteriów. Uważam, że są to kryteria merytoryczne dotyczące pracy a nie żadne inne. Ja nie zauważyłam by jakiś pracownik traktowany był gorzej lub źle (...)”. Nawet A. P., na którą powódka wskazywała wprost, jako na tą osobę, z którą miała pozostawać w konflikcie, zaprzeczyła temu. Przyznała jedynie, że jeśli nią i powódka były spory to tylko i wyłącznie w kwestiach merytorycznych. Z zeznań świadka A. P.: „(...)Absolutnie nie wyśmiewałam powódki i nie zmuszałam jej do korygowania protokołów lub wykreślenia czegośkolwiek, to m.in. ja powtarzałam powódce żeby w zakresie audytu zaczęła współpracować z pracownikami. (...) Cały czas są zarzuty niepersonalnie pod adresem powódki ale pod adresem wykonywanego audytu, który nadal jest nie skuteczny(...)

Dzieliłam pokój od 2005 r. do 2009r. z powódką i przez okres 4 lat dojeżdżaliśmy autobusem wspólnie do pracy. Był czas, że powódka opowiadała o swoich problemach z synem (...). Z zeznań świadka K. M.: „(...) Relacje między pracownikami banku oceniam jako koleżeńskie. Nie odczułam różnicowania pracowników w podejściu przełożonych (...)”, z zeznań świadka E. K.: „(...) Nie zauważałam żadnych różnic w traktowaniu mnie i w traktowaniu powódki. Nie przypominam sobie by były jakieś naciski na powódkę że ma np. dokonać zmian w protokole z kontroli lub zmienić jakieś swoje stanowisko. W mojej ocenie relacje pracowników banku są poprawne, bardzo dobrze układają się też relacje pracowników z przełożonymi tj. z zarządem. Mi się bardzo dobrze relacje układały również z powódką. Rozmawiałam z powódką również na tematy rodzinne, bardzo dobrze mi się rozmawiało z powódką. Mnie powódka nie kontrolowała pracowniczo. Myślę, że relacje powódki z innymi pracownikami też były dobre (...)”. Ponadto, strona pozwana zaprzeczyła, aby kiedykolwiek przekazywano fałszywe informacje, które były wykorzystywane w pracy audytora i dotyczyły wynagrodzenia, choć w zakresie tego zarzutu też nie uzyskano żadnych bliższych danych od powódki. Bank Spółdzielczy w K. zaznaczył, że żaden z jego pracowników nigdy nie zawłaszczał efektów pracy J. D. i nikt nie obwiniał jej o powstanie nieprawidłowości, za które nie ponosiła ona odpowiedzialności. Sama powódka jedynie wskazała taki zarzut bez żadnego uzasadnienia, a tym bardziej jego udowodnienia.

Pracownicy Banku mają zakresy czynności, gdzie opisane są zadania, które mają wykonywać naprzemiennie podczas świadczenia pracy. Powódka, jak każdy pracownik wiedziała, co ją obowiązuje, w jakich terminach ma pracę świadczyć i świadczyła ją zgodnie z obowiązującym zakresem czynności. Powódkę obowiązywał zakres czynności przyjęty przez nią bez żadnych zastrzeżeń w dniu 01 lipca 2013 r. i wykonywała zadania tylko i wyłącznie wskazane w tym zakresie. Nie wymagano od powódki w momencie obowiązywania aktualnego zakresu czynności wypełnienia zadań, które wynikały z wcześniejszego, nieobowiązującego już zakresu, co znalazło swój wyraz m.in. w zmianie planu kontroli powódki.

Bank Spółdzielczy w K. faktycznie miał zastrzeżenia do realizacji przez J. D. ustalonego na dany okres planu kontroli wewnętrznych, zwłaszcza w okresie, gdy zajmowała ona stanowisko audytu wewnętrznego. Nieefektywność pracy powódki wskazywana była przy okazji analizy istniejącego w Banku systemu kontroli wewnętrznej i podnoszona w następujących dokumentach:

- przez (...) protokół z przeprowadzonej inspekcji na miejscu przez Komisję Nadzoru Finansowego, która miała miejsce w dniach 23 maja 2011 r. do 17 czerwca 2011 r.,
- ocena (...) pismo znak (...) / (...) _ (...),
- ocena (...) pismo znak (...) / (...) _ (...),
- protokół z lustracji pełnej przeprowadzonej w Banku w dniach 18 grudnia 2013 r. do 17 stycznia 2014 r., objęty zakres od 01 lipca 2009 r. do 31 listopada 2013 r.,
- ocena zewnętrzna działania komórki audytu wewnętrznego Banku Spółdzielczego w K..

Ponadto, zarówno Zarząd, jak i Rada Nadzorcza Banku wysuwała takie wnioski analizując realizację obowiązującego powódkę Planu kontroli do wykonania na dany rok i tak:

- plan na 2011 r. zakładał przeprowadzenie przez powódkę 11 kontroli – z założonego planu zostało zrealizowanych 5 tematów,
- plan na 2012 r. zakładał 10 kontroli objętych audytem wewnętrznym i 7 tematów z zakresu kontroli wewnętrznej, z czego z założonego planu zostały zrealizowane 4 kontrole funkcjonalne, a jedna z nich została ostatecznie ukończona w 2013 r.,
- plan na 2013 r. zakładał w pierwszym półroczu 5 tematów, z czego wykonane były tylko 3.

Na skutek nieefektywności systemu kontroli wewnętrznej w Banku, po naciskach ze strony Komisji Nadzoru Finansowego, Zarząd Banku podpisał umowę z Bankiem (...) na wykonywanie instytucjonalnej kontroli wewnętrznej

(przedmiotowa umowa weszła w życie w 2013 r.). Ze wszystkimi powyższymi dokumentami skierowanymi do Banku z (...) powódka była zapoznana i miała świadomość kierowanych zarzutów pod kątem adekwatności i skuteczności funkcjonowania systemu kontroli w Banku, co nie wpłynęło na poprawę efektywności jej pracy. Mimo wyodrębnionego stanowiska audytu wewnętrznego i zatrudnionego na nim pracownika w osobie J. D., pozwany począwszy od stycznia 2013 r. ponosił dodatkowe koszty z tytułu funkcjonowania kontroli wewnętrznej w Banku w celu sprostania naciskom nakładanym na niego przez (...) i przepisy zewnętrzne. W tym zakresie jednak, powódka nie może wskazywać na naruszenie zasad równego traktowania. Powinna raczej zmierzyć się nie tylko z uzasadnioną oceną pracodawcy, lecz również z potwierdzonymi przez organy kontroli zewnętrznej faktami.

Powódka potraktowała nałożony na nią przez Zarząd obowiązek sporządzania sprawozdań w cyklu miesięcznym z podjętych przez Zespół zadań w celu zapewnienia spójności, jako nadmierną kontrolę.

W tym miejscu należy przywołać stanowisko Sądu Apelacyjnego w Gdańsku wyrażone w wyroku z dnia 21 stycznia 2013 r. (III APa 29/12, LEX nr 1282545), gdzie Sąd zważył, iż pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą.

Podzielając powyższe, zdaniem Sądu, zachowania pracodawcy opisane wyżej nie godziły w godność pracownika. Przełożony kontrolując wykonywaną przez pracownika pracę, działał w ramach uprawnień przysługujących mu w związku z istniejącym stosunkiem pracy. Nie ma zatem podstaw, by wobec obaw pracodawcy, co do jakości pracy danego pracownika, nadzór nad jej wykonywaniem poczytywać jako nękanie.

Zarzut dotyczący pomniejszania wartości pracy powódki poprzez ukrywanie efektów jej pracy przed odpowiednimi organami Banku Spółdzielczego w K. był również nieprawdziwy, albowiem wszelkie raporty z kontroli, sprawozdania z przeprowadzonych kontroli za dane półrocze, jak również oceny spójności sporządzane przez powódkę w niezmienionej formie (tj. w formie, w jakiej zostały opracowane przez J. D.) były zawsze przedstawiane Radzie Nadzorczej. Zarząd Banku nie tworzył opracowania, czy też streszczenia z protokołów sporządzonych przez powódkę, tylko przedstawiał to, co zostało wykonane przez nią, najczęściej w formie stosownych załączników.

Niezasadny był zarzut powódki dotyczący sporządzenia rocznej oceny jej pracy w sposób stroniczy, bez merytorycznej treści i z pominięciem standardów określonych w procedurach. (...) oceny wynikał z treści Instrukcji (...) Kadrami w Banku Spółdzielczym w K. i był zawsze przeprowadzany w stosunku do wszystkich pracowników według wskazanych tam zasad i kryteriów. Oceny pracowników Banku poddawane były lustracji. Nie wniesiono uwag do przeprowadzonych ocen. Ocena powódki została sporządzona na załączniku nr 2 do w/w Instrukcji w niezmienionej przez Zarząd formie.

Niezasadny okazał się również zarzut powódki w przedmiocie nieuwzględniania jej podczas udzielania podwyżek czy przyznawania premii. Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania Pracowników, wynagrodzenie za pracę ustalało się przy uwzględnieniu m.in.: ilości i jakości świadczonej przez danego pracownika pracy. Decyzję o wysokości indywidualnego wynagrodzenia dla każdego pracownika podejmował każdorazowo Prezes Banku. Powódka pod względem wysokości wynagrodzenia zajmowała piąte miejsce, tj. tuż po Zarządzie (4 osoby), a pierwsze wśród pozostałych pracowników. Najwyższe wynagrodzenie wśród pozostałych pracowników stanowiło 89 % wynagrodzenia J. D.. Skala i charakter prowadzonej działalności (niewielki bank), jak również uzyskiwane przez niego wyniki finansowe, wpływały na wielkość wynagrodzenia pracowników Banku. Jego zarząd nie wynagradzał podwyższeniem wynagrodzenia pracowników o niskiej wydajności, nieefektywności, przebywających na częstych, nawet długotrwałych zwolnieniach lekarskich. Powódka nie była pomijana w zakresie przyznawania dodatków do wynagrodzeń w postaci premii uznaniowych, czy też nagród (np. na Dzień Spółdzielczości). W przyznawaniu premii brano jednak pod uwagę absencję chorobową pracowników, do czego pozwany był zobowiązany na podstawie zapisów Regulaminu wynagradzania i ta zasada dotyczyła wszystkich pracowników, nie tylko J. D.. Powódka nie była pomijana w wynagradzaniu oraz otrzymywała wszelkie należne jej świadczenia. Wysokość podwyżek była adekwatna

do wykształcenia, stanowiska oraz podstawowej kwoty wynagrodzenia, która u powódki była wyższa, niż u innego pracownika. Twierdzenie, iż J. D. była poniżana poprzez brak podwyżek wynagrodzenia, jest dalece subiektywne i nakierowane wyłącznie na sformułowanie zarzutu pod adresem pracodawcy. Rozpatrując sprawę obiektywnie, trzeba wskazać, iż sposób ustalania wysokości podwyżek, jaki przyjął pracodawca, był uzasadniony.

J. D. była traktowana w sposób równy, na pewno nie gorszy, niż inni pracownicy, a w przypadku wynagrodzenia czy warunków pracy można zaryzykować twierdzenie, że w sposób dużo lepszy, nie pozostali pracownicy. W ocenie Sądu, należy podkreślić, iż pewne sytuacje, którym J. D. przypisywała cechy zachowań naruszających równe traktowanie pracowników, związane były jedynie z jej wyobrażeniami o danym stanie faktycznym i subiektywną interpretacją zdarzeń.

Nie ulega również wątpliwości, iż poprzez wzgląd na zachowanie powódki, można ocenić ją, jako pracownika absorbującego, który wymagał ze strony przełożonego wiele uwagi, dużo tolerancji i cierpliwości. Powódka wielokrotnie zwracała się do pracodawcy z pisemnymi wnioskami, skargami, wezwaniami do złożenia wyjaśnień, na które pracodawca w znakomitej większości odpowiadał. Z zeznań świadka A. P.: „(...) P. J. nie dopuszczała do siebie takiej myśli, że ktoś może mieć inne stanowisko na dany temat, postrzegać inaczej niż ona. W trakcie prowadzonego przez powódkę audytu nie było możliwości wytłumaczenia się. A jak były takie przypadki, że nie załączono jakiegoś dokumentu to dla powódki było jasne, że takiego dokumentu nie ma. Była taka sytuacja że w protokole powódka wskazała na brak instrukcji, która w istocie była, przy czym nie był zaktualizowany wykaz dokumentu, który akurat znajdował się w posiadaniu powódki. Kontrolujący instytucje zewnętrzne w takich wypadkach dopytują z czego dana nieścisłość lub brak wyniku, powódka zaś bez konsultacji stwierdzała że dokumentu nie ma. (...) To, że audyt wewnętrzny prowadzony był w sposób dualny wynikało z oportunistyki powódki (...) Powódka zachowywała się jak osoba obca spoza banku, z którą nie można było normalnie współpracować. Do mnie docierały informacje, że jest problem także po stronie innych osób w zakresie tej kontroli, którą prowadziła powódka. (...) Powódka złożyła na Komisariat Policji w K., dwa doniesienia o popełnieniu przeze mnie przestępstwa, jedno o poświadczanie nieprawdy na dokumentach bankowych a drugie to zarzut znęcania się, nękania (...). Z zeznań świadka M. B.: „(...) Powódka kontrolowała również mnie w sensie pracowniczym. Kontrole te to był ciężki temat. Kontrole bywały różne, ale zdarzało się, że kontrole zewnętrzne postrzegałam lepiej, jako bardziej życzliwe, niż ze strony powódki. Powódka miała swoje zdanie i ciężko było ją przekonać. Miała swoją rację i pisała ją w protokole (...)”. Z zeznań świadka K. M.: „(...) Jak firma zewnętrzna kontrolowała to istniała możliwość wykazania nieścisłości dokumentami i wytłumaczenia, a powódka mówiła że w protokole już zapisała i nie ma możliwości poprawienia. To były informacje nieistotne bzdurne. Powódka zawsze miała swoje zdanie do zmiany stanowiska nie można było jej przekonać (...)”

W kontekście podnoszonego przez pełnomocnika powódki ewentualnego uszczerbku na zdrowiu powódki w związku ze świadczeniem pracy na rzecz pozwanego i tego, aby rozstrój zdrowia powódki miał związek z zatrudnieniem w Banku, wskazać należy, iż w aktach sprawy znajduje się liczny materiał dowodowy, wskazujący na zgola inną tezę. Powódka J. D. od wielu lat jest w trudnej sytuacji osobistej, o czym wspominała także pracownikom pozwanego. Rozstrój zdrowia J. D. wywołany był jeszcze przed zatrudnieniem u pozwanego, o czym zeznała również ona sama. Powódka J. D. z powodu depresji zaczęła się leczyć od 2000 r. Kontynuowała leczenie w Niepublicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej (...) w O. od 2006 r. Rozpoznano u niej zespół depresyjny. Powódka leczyła się również w poradni kardiologicznej od 2010 r. Pierwszy kontakt w zakresie pomocy lekarskiej psychiatrycznej, powódka podjęła na tle wydarzeń w poprzednim miejscu pracy, jeszcze przed zatrudnieniem z pozwanym Banku. Wówczas pracodawca chciał zmienić powódce miejsce pracy z Oddziału w O. na Oddział w W., czego powódka nie chciała zaakceptować. Nadto, powódka miała problemy rodzinne. Problemy wychowawcze sprawiał jej syn Ł. D., u którego w 2007 r. rozpoznano nadpobudliwość psychoruchową z deficytem uwagi. W (...) syn powódki został skierowany do szpitala psychiatrycznego. W okresie od 01 maja 2010 r. do 31 grudnia 2011 r. u powódki były zgłoszone dwie interwencje domowe. W dniu 16 września 2011 r. specjalista psychiatrii dzieci i młodzieży skierował Ł. D. do poradni specjalistycznej psychologicznej w celu porady specjalistycznej i objęcia leczeniem specjalistycznym. Decyzją z dnia 14 marca 2012 r. nr 204. (...) Ośrodek (...) „(...)” skreślił Ł. D. z listy uczniów i wychowanków (...) Ośrodka (...) „(...)”. Zachowanie Ł. D. przez kadre pedagogiczną tego ośrodka zostało zdefiniowane, jako agresywne w werbalnej formie.

Ł. D. został oskarżony o to, że w okresie od 02 kwietnia 2012 r. do 12 kwietnia 2013 r. w O. znęcał się psychicznie nad swoją matką J. D. w ten sposób, że wyzywał wymienioną słowami wulgarnymi i obraźliwymi, krytykował ją, prowokował do awantur domowych, niszczył mienie domowe, utrudniał korzystanie z mieszkania, tj. o czyn z art. 207 § 1 k.k. Wyrokiem z dnia 16 maja 2014 r. Sąd Rejonowy w O. II Wydział Karny uniewinnił oskarżonego Ł. D. od popełnienia zarzucanego mu czynu. Prokuratura Rejonowa w O. wniosła apelację od przedmiotowego orzeczenia. Wyrokiem z 18 września 2014 r. Sąd Okręgowy w O. II Wydział Karny uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu w O. do ponownego rozpoznania (historia zdrowia i choroby poradni kardiologicznej – k. 119-125v, historia choroby – poradnia zdrowia psychicznego – k. 128-132v, zeznania powódki J. D. w charakterze strony – k. 338-339, zeznania świadka A. P.-k. 194v.-196).

Należy raz jeszcze podkreślić, że zgodnie z art. 18^{3b} § 1 K.p., to właśnie **powódka powinna wykazać nierówne traktowanie w porównaniu z innymi osobami znajdującymi się w jednakowej sytuacji faktycznej i prawnej**, pozwany zaś broniąc się przed zarzutem dyskryminacji musi wykazać, że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie miało miejsce - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego powoda (vide. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6). Wynika stąd, że **w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1 K.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny, co powinno zasadniczo nastąpić w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji** (art. 187 § 1 w związku z art. 368 § 1 pkt 4 k.p.c.).

Strona powodowa w niniejszym postępowaniu nie wykazała ani niebezpieczności działań podjętych wobec pracownika, ani też nie wykazała celu tych działań i ich skutków. Brak miarodajnych dowodów na stwierdzenie naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu uzasadniał w ocenie Sądu oddalenie powództwa o odszkodowanie bez konieczności badania ewentualnego rozstroju zdrowia, który jeśli z medycznego punktu widzenia wystąpił, to znajduje swój początek jeszcze długo przed nawiązaniem stosunku pracy przez strony tego postępowania. Powódka nie wykazała, iż pracodawca naruszył względem niej zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Nie ma zatem podstaw, by w dalszej kolejności rozpatrywać rzekome skutki takiego zachowania w postaci rozstroju zdrowia powódki. Wobec tych okoliczności, Sąd oddalił wniosek powódki o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych lekarzy sądowych na okoliczność rozstroju jej zdrowia w związku z działaniami pracodawcy.

Na marginesie, należy podkreślić, iż Sąd nie kwestionuje faktu, iż powódka jest osobą schorowaną, korzystającą z pomocy psychiatry. J. D. nie wykazała jednak związku przyczynowego, jakiego istnienie pomiędzy stanem jej zdrowia, a stosowanym przez pracodawcę względem niej postępowaniem, było konieczne do uwzględnienia rzeczowego wniosku i następnie również powództwa. Przeciwnie, sama wskazała na okoliczności, z powodu których doszło u niej do wystąpienia problemów zdrowotnych. Poza tym, sformułowana teza dowodowa ad. wniosku dotyczącego powołania biegłych wymagała ustalenia przez biegłych sądowych, czy pracownik był niejako ofiarą niedozwolonych działań pracodawcy. Tymczasem, ustalenia te są rolą Sądu, a nie biegłych.

Jeżeli materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Należy to rozumieć w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał (v. wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 18 stycznia 2012 r. I ACa 1320/11).

Jednocześnie nadmienić należy, że skreślenie art. 3 § 2 k.p.c. oznacza, że w zasadzie tylko na stronach spoczywa odpowiedzialność za wynik postępowania dowodowego i - w konsekwencji - często wynik całego procesu.

Strona nie może liczyć na to, że sąd zainicjuje przeprowadzenie dowodów, które mogłyby służyć poparciu jej twierdzeń i tylko od woli strony zależy, jakie dowody sąd będzie prowadził. W niniejszej sprawie zatem, przeciwko powódce

skierowały się ujemne następstwa jej postawy - fakty nieudowodnione zostały pominięte i nie wywołały skutków prawnych z nimi związanych, inne wnioski dowodowe zostały oddalone, a te które sąd rozpoznał nie doprowadziły do wykazania faktów, z których powódka wywodziła swoje roszczenia, co ostatecznie rzutowało na wynik procesu.

Zgodnie z dyspozycją art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Nadto, strony są obowiązane dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą oraz przedstawiać dowody na ich poparcie (art. 3 k.p.c.). Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która chce z tego faktu wywodzić skutki prawne (art. 6 k.c.). Zarówno przepis art. 3 k.p.c., jak i art. 232 k.p.c. zd. pierwsze jest adresowany do stron, nie do sądu. To strony bowiem obowiązane są przedstawiać dowody. Sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać, ani - poza zupełnie wyjątkowymi sytuacjami - zastępować stron w jego wypełnieniu (na podstawie art. 232 zd. 2 k.p.c.).

Ów ciężar udowodnienia faktu zaś, rozumieć należy z jednej strony jako obarczenie strony procesu obowiązkiem przekonania sądu dowodami o słuszności swoich twierdzeń, a z drugiej konsekwencjami poniesienia realizacji tego obowiązku, lub jego nieskuteczności. Tą konsekwencją jest zazwyczaj niekorzystny dla strony wynik procesu (v. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2007 r. II CSK 293/07)

Wobec dokonanych ustaleń, Sąd oddalił powództwo J. D. w całości, jako bezzasadne.

Mając na uwadze orzeczenie merytoryczne, Sąd orzekł o kosztach sądowych stosownie do treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Powołany przepis statuuje zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, a wobec faktu, iż to J. D. przegrała sprawę winna zwrócić koszty postępowania poniesione przez pozwanego pracodawcę. Wysokość kosztów zastępstwa prawnego, Sąd ustalił na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2013 roku, poz. 461 z późn. zm.), uwzględniając opłatę skarbową od pełnomocnictwa.

SSR Monika Jankowska