

Sygn. akt IV P 80/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2020 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Ewa Połom, Grzegorz Bytner
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 22 września 2020 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa E. J.

przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w C.

o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu i mobbingu

1. Oddała powództwo.
2. Zasądza od powódki E. J. na rzecz Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w C. kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych ) tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 80/19

## UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki E. J. wniósł powództwo przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w C. o zapłatę kwoty 24 496 zł tytułem naprawienia szkody majątkowej i niemajątkowej powstałej na skutek dyskryminacyjnych praktyk pracodawcy oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazał, iż powódka jest zatrudniona w pozwanym MOPS w C. na stanowisku Kierownika D. Usług (...). Powódka przez cztery kadencje była radną Rady Miejskiej w C. do października 2017 r. sprawowała funkcję Przewodniczącej Rady. Powódka została odwołana ze stanowiska Przewodniczącej Rady Miejskiej niezwłocznie jak poinformowała, że zamierza kandydować w wyborach samorządowych na stanowisko burmistrza miasta i jak wystąpiła z (...) związanego z burmistrzem miasta. Relacje powódki z dyrektorem MOPS stopniowo ulegały pogorszeniu. Powódka odczuwała, iż pełnienie przez nią funkcji radnej a następnie Przewodniczącej Rady wyraźnie nie podoba się pani dyrektor. Powódka była pomijana w typowaniu na szkolenia, gorzej traktowano pracownice podległe powódce, które otrzymały niższe nagrody niż inni pracownicy. Z okres od stycznia 2018 r. nie otrzymała dodatku specjalnego za przewodnictwo zespołowi interdyscyplinarnemu dla wykonywania zadań na rzecz przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Uchwałą Rady Miasta z 24.01.2018 r. zespół interdyscyplinarny został rozwiązany. 19.10.2018 r. nagrody z okazji dnia pracownika socjalnego zostały przyznane wszystkim pracownikom

za wyjątkiem powódki. Pracodawca wyjaśnił, iż powódka nie spełnia kryteriów przyznania nagrody, w czasie pracy załatwiała dużą ilość prywatnych telefonów, przyjmowała na terenie MOPS osoby w sprawach związanych z prywatną działalnością, prowadziła rozmowy z pracownikami nie dotyczący sfery zawodowej a w konsekwencji nienależycie wykonywała swoje obowiązki. Powódka za zdarzenie z 19.11.2018 r., podczas którego próbowała wyjaśnić przyczynę nie przyznania nagrody, została ukarana karą nagany. Powódka wówczas była poddenerwowana, niemniej wbrew zarzutom pracodawcy nie dopuściła się słownej napaści na przełożoną, nie zakłóciła spokoju i porządku w miejscu pracy. Rozmowa odbyła się w cztery osoby a powódka i dyrektor MOPS znają się od wielu lat, były koleżankami. Wobec sprzeciwu powódki i przekroczenia przez pracodawcę miesięcznego terminu zawitego kara została uchylona. Jako przyczynę dyskryminującą powódka wskazała działalność polityczną w sferze samorządu terytorialnego, piastowanie funkcji radnej a następnie przewodniczącej rady a przede wszystkim kandydowanie na stanowisko burmistrza C.. Dyrektor E. O. jest długoletnim dyrektorem MOPS, jest osobą sympatyzującą z (...). Częstymi gośćmi u niej są radni tego ugrupowania.

Pełnomocnik pozwanego MOPS w C. w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu sprzeciwu pełnomocnik strony podniósł, że pracodawca wobec powódki nigdy nie wykonał jakiegokolwiek czynności świadczącej o dyskryminacji. Pozwany kierował się obiektywnymi powodami i nieprzyznanie nagrody, dodatku specjalnego czy kierowanie na szkolenia nie było związane z działalnością polityczną powódki a wynikało z uzasadnionych potrzeb pracodawcy w przedmiocie podnoszenia kompetencji pracowników, z zastosowania przepisów pranych, jak również oceny powódki jako pracownika. Fakt nieprzyznania powódce nagrody był jak najbardziej racjonalny wobec stwierdzonych nieprawidłowości. Z załączonej przez powódkę dokumentacji medycznej nie wynika by to pozwany był przyczyną jej stanu chorobowego, wynika z niej, że stan depresyjny powódki jest wynikiem przegranej w wyborach samorządowych.

Pełnomocnik powódki w piśmie procesowym z 20.02.2020 r. cofnął powództwo co do kwoty 530 zł z tytułu nieprzyznanego powódce dodatku specjalnego za obsługę zespołu interdyscyplinarnego i rozszerzyła powództwo do kwoty 30.132 zł oraz zgłosiła powództwo ewentualne o zasądzenie wskazanych pozwem i niniejszym pismem kwot jako odszkodowania i zadośćuczynienia z tytułu mobbingu. Wskazała iż opisany w pozwie i kolejnych pismach stan faktyczny wypełnia również przesłanki mobbingu.

Pełnomocnik strony pozwanej w piśmie procesowym z 5.03.2020 r. wniósł o oddalenie rozszerzonego powództwa w całości. W uzasadnieniu pisma podniósł, że powódka w kategorii kierowników działów zarabia najwięcej. Dodatki za realizację programów finansowanych z budżetu państwa są wypłacane, gdy dany program przewiduje takie wynagrodzenie. Nie można mówić o analogicznych stanowiskach pracy w sytuacji, gdy każdy z kierowników ma odmienny merytorycznie zakres obowiązków i nakład pracy każdego z nich jest inny. Nie jest prawdą by dyrektor MOPS kiedykolwiek, wobec kogokolwiek wypowiadała się źle o powódce. Powódka mimo zapoznania się z zarządzeniem w sprawie przeciwdziałania mobbingowi, to nigdy z jej strony nie wpłynęło żadne zgłoszenie dotyczące mobbingu.

Sąd postanowieniem z 21.02.2020 r. umorzył postępowanie w przedmiocie dodatku specjalnego.

### ***Uzasadnienie faktyczne:***

E. J. była zatrudniona w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w C. od 15.05.1995 r. do 31.03.2020 r. ostatnio na stanowisku Kierownika D. Usług (...). Umowa o pracę rozwiązała się za porozumieniem stron, w związku z przejściem powódki na emeryturę.

(dowód: akta osobowe powódki cz. A k.52 porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę).

Powódka w okresie zatrudnienia w pozwanym MOPS w C. odbyła szereg szkoleń, kursów i uczestniczyła w wielu konferencjach oraz podnosiła kwalifikacje zawodowe i wykształcenie.

(dowód: akta osobowe powódki cz. A, zaświadczenia, certyfikaty, dyplomy, wykaz szkoleń powódki k.288, 413).

Pani Dyrektor MOPS w C. podpisywała z powódką umowy dotyczące wsparcia finansowego przez pracodawcę jej kształcenia wyższego bez skierowania.

(dowód: zarządzenie nr (...) z 22.10.2007 r. k.157-158, umowy i rachunki k. 159-223).

E. J. przez cztery kadencje pełniła funkcję radnej a w kadencji 2014-2018 od października 2017 r. sprawowała funkcję Przewodniczącej Rady Miejskiej w C..

(bezsporne).

Powódka pełniła też funkcję przewodniczącej zespołu interdyscyplinarnego powołanego przez Burmistrza C.. Za pracę w zespole otrzymywała dodatek specjalny w wysokości 530 zł miesięcznie. Uchwałą Rady Miejskiej w C. nr XXXVI.251.2018 z 24.01.2018 r. zespół interdyscyplinarny został rozwiązany.

(bezsporne).

Powódka 25.01.2018 r. złożyła rezygnację z funkcji Przewodniczącej Zespołu (...).

(dowód: k.415).

E. J. w listopadzie 2017 r. ogłosiła swój start w wyborach samorządowych na stanowisko burmistrza, zrezygnowała z członkostwa w stowarzyszeniu (...) i uchwałą Rady Miejskiej w C. z 23.11.2017 r. nr (...) została odwołana ze stanowiska Przewodniczącej Rady Miejskiej w C..

(dowód: k.11-17).

Powódka w czasie pracy, na komputerze służbowym sporządzała dokumenty tekstowe, umowy, ulotki związane z jej kampanią wyborczą na stanowisko burmistrza i w czasie pracy przygotowywała się do swoich wystąpień nie związanych z pracą.

(dowód: k.78-90, zeznania świadka K. S. k.517 od 00:14:57 do 00:16:01 i od 00:26:17 do 00:29:51).

Powódka w miejscu pracy i w czasie pracy spotykała się z pełnomocnikiem jej komitetu wyborczego A. S. (1) w sprawach dotyczących kampanii wyborczej.

(dowód: zeznania świadków A. S. k.542-543 od 00:18:28 do 00:22:08, A. P. k.521-522 od 03:34:43 do 03:35:59, D. C. k.520 od 02:31:01 do 02:31:56, K. S. k.516 od 00:13:21 do 00:14:57, A. M. k.486 od 02:44:33 do 02:59:46,

E. J. w pracy podnosiła głos, nie podobały jej się decyzje i polecenia pani dyrektor ośrodka. Stosunek powódki do pani dyrektor był lekceważący i napastliwy, krzyczała na panią dyrektor, mówiła co chciała i wychodziła z gabinetu. Powódka nigdy nie zaakceptowała E. O. na stanowisku dyrektora. Powódka zrobiła pani dyrektor awanturę w sprawie nieprzyznania nagrody i od tego czasu relacje się trochę pogorszyły. Powódka krzykiem odnosiła się do głównej księgowej, gdy chciała sprawdzić karty opiekunek za II kwartał 2018 r. Dyrektor prosiła o niekontrolowanie usług opiekuńczych przed wyborami.

(dowód: zeznania świadków A. P. k.521-522 od 03:32:28 do 00:22:08, D. C. k.520 od 02:27:16 do 02:30:31, J. K. k.519 od 01:49:17 do 01:52:17, K. S. k.517 od 00:18:24 do 00:20:15, M. T. k.487 od 03:52:33 do 03:53:32, A. M. k.485 od 02:24:50 do 02:25:56, K. K. k.484 od 02:04:40 do 02:08:47, B. J. k.483 od 01:12:17 do 01:18:09, notatka z 15.10.2018 r. k.120).

Dyrektor E. O., w przeciwieństwie do poprzedniego dyrektora, nie potrącała powódce wynagrodzenia za czas jej udziału w sesjach i komisjach rady miasta. Płaca zasadnicza wszystkich kierowników wydziałów była taka sama

tylko dodatek funkcyjny kierownika działu świadczeń rodzinnych był wyższy z uwagi na większy zakres obowiązków. Dodatek funkcyjny powódki i kierownika działu pomocy społecznej był taki sam. Powódka nie realizowała programów unijnych i programów przewidujących dodatkowe wynagrodzenie. Z uwagi na pracę samorządową powódka miała mniej czasu na pracę w MOPS.

(dowód: zeznania świadków A. P. k.521-522 od 03:23:43 do 03:33:58, J. K. k.519 od 01:46:17 do 01:47:50, M. K. k.518 od 01:09:03 do 01:15:39, B. J. k.484 od 01:50:23 do 01:53:49, akta osobowe powódki cz. A k.51).

Dyrektor MOPS w C. nie krytykowała ani nie oceniała powódki, pozytywnie się do niej odnosiła, nie wypowiadała się na temat jej działalności samorządowej i startu w wyborach na stanowisko burmistrza. Traktowała powódkę lepiej niż innych pracowników, powódka miała pewne ulgi z uwagi na pełnione funkcje, mogła wychodzić na sesje, komisje i imprezy okolicznościowe organizowane przez różne instytucje. Powódka na zwolnieniu lekarskim uczestniczyła w spotkaniu z A. D..

(dowód: zeznania świadków A. P. k.521-522 od 03:35:59 do 03:36:58, D. C. k.520 od 02:27:16 do 02:28:35, J. K. k.519 od 01:29:34 do 01:32:39 i od 01:52:17 do 01:55:30, K. S. k.517 od 00:05:33 do 00:13:21, M. J. k.487 od 04:09:04 do 04:11:12, M. T. k.487 od 03:53:32 do 03:57:34, A. M. k.485 od 02:36:38 do 02:38:22, K. K. k.484 od 02:00:07 do 02:03:30, B. J. k.483 od 01:25:03 do 01:26:15, K. J. k. 482 od 00:41:21 do 00:46:16 i od 01:06:07 do 01:12:17, artykuły prasowe k.92-99, lista obecności posiedzenia rady muzeum k.406-412).

Powódce na okres od 1.08.2017 r. do 31.12.2017 r. przyznano dodatek specjalny do wynagrodzenia w wysokości 530 zł brutto za obsługę zespołu interdyscyplinarnego.

(dowód: k.132).

Dyrektor MOPS przyznała powódce dodatek specjalny do wynagrodzenia w ramach projektu (...) za opiekę nad stażystą, wysokości 340 zł, na czas realizacji programu od 16.10.2017 r. do 15.02.2018 r.

(dowód: umowa trójstronna o organizację stażu nr 5.10.2017 k.131).

31.01.2018 r. pracodawca dokonał kontroli czasu pracy opiekunek.

(dowód: k.343-346).

Obowiązujący u pracodawcy regulamin pracy w art. 32 i 33 przewiduje, iż czas pracy powinien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową. Załatwianie spraw osobistych i innych nie związanych z pracą zawodową powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy. Pracodawca udziela zwolnień od pracy na umotywowany wniosek pracownika, jeżeli nie zakłóci to toku pracy.

(dowód: regulamin pracy k.259).

Regulamin wynagradzania w § 10 określa zasady przyznawania nagród i wyróżnień za wzorowe wypełnianie obowiązków.

(dowód: regulamin wynagradzania k. 226-23).

W dniu 19.11.2018 r. powódka nie otrzymała nagrody z okazji dnia pracownika socjalnego mimo, iż nagrody zostały przyznane pozostałym pracownikom MOPS. Powódka tego samego dnia w rozmowie na temat przyczyn braku nagrody w emocjach uniosła się i krzyczała na dyrektor MOPS i obrażała ją i rzucała oszczerstwa.

(bezsporne, nadto zeznania K. S. (2) k.517 od 00:18:04 do 00:20:15 i od 00:33:03 do 00:36:23, notatki służbowe k.117-119, pismo dyrektor MOPS k.112, zestawienie wypłaconych nagród k.122).

20.11.2018 r. powódka pisemnie zwróciła się do dyrektora MOPS o wyjaśnienie nie przyznania nagrody mimo nienaruszenia żadnego z punktów § 10 regulaminu wynagradzania.

(dowód: k.116).

21.11.2018 r. powódka zwróciła się z pismem do Burmistrza C. i Rady Miejskiej w C. ze skargami na dyrektora MOPS w sprawie nie przyznania jej nagrody.

(dowód: skargi i pisma z nimi związane k.31-47).

Powódka od 21.11.2018 r. do 28.02.2019 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

(dowód: zestawienie nieobecności powódki k.91).

5.12.2018 r. sporządzony został protokół z kontroli D. Usług (...), w którym wydano szereg zaleceń.

(dowód: protokół kontroli k.100-102).

Dyrektor MOPS w C. w piśmie z 27.12.2018 r. wskazała, iż przyczyną nieprzyznania nagrody powódce było to, że w bieżącym roku w czasie pracy powódka zajmowała się sprawami niezwiązanymi z zakresem czynności tj. załatwianiem dużej ilości prywatnych telefonów, przyjmowaniem na terenie MOPS osób związanych z prywatną działalnością powódki, przeprowadzaniem rozmów z pracownikami ośrodka, które nie dotyczyły spraw zawodowych. Zaangażowanie powódki w inne sprawy spowodowało nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych.

(dowód: k.109-113).

11.03.2019 r. zawiadomiono powódkę o nałożeniu na nią kary porządkowej nagany z powodu nieprzestrzegania w dniu 19.11.2018 r. ustalonej organizacji i porządku pracy polegających na naruszeniu postanowień regulaminu pracy tj. prezentowanie niewłaściwej postawy wobec przełożonych dyrektora i księgowej MOPS, oraz niewłaściwe zachowanie powodujące zakłócenie spokoju i porządku w miejscu pracy oraz naruszenie zasad współżycia społecznego.

(dowód: kara nagany k.107-108).

14.03.2019 r. powódka złożyła sprzeciw od kary nagany, który został uwzględniony przez dyrektora MOPS, z uwagi na przekroczenie terminu z art. 109 § 1 k.p.

(dowód: sprzeciw k.104-105, informacja k. 103).

Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny powódki nie odbiegał wysokością od pozostałych kierowników wydziałów pozwanego MOPS w C..

(dowód: listy płac k.430-447).

Po deklaracji przejścia powódki na emeryturę jej wynagrodzenie zasadnicze zostało podniesione o 8 % od 1.04.2019 r. do kwoty 3742 zł brutto miesięcznie i było ono wyższe niż pozostałych kierowników działów.

(dowód: akta osobowe powódki cz. A k.51, cz. B k. 127, karta wynagrodzeń 445-447).

Powódka nie chciała wysłuchać argumentów pracodawcy podczas rozmowy oceniającej po wyborze kryteriów 20.09.2019 r.

(dowód: notatka k.458).

Pracodawca w arkuszu oceny okresowej powódki za okres od 29.09.2017 r. do 27.09.2019 r. przyznał powódce ocenę negatywną.

(dowód: arkusz oceny okresowej k.368-370).

Powódka 13.11.2019 r. złożyła do pracodawcy odwołanie od oceny okresowej.

(dowód: k.371-373).

Pracodawca nie uwzględnił odwołania i utrzymał w mocy ocenę.

(dowód: rozstrzygnięcie odwołania od oceny okresowej k.374).

Powódka w 2019 r. korzystała z długotrwałych zwolnień lekarskich i leczyła się w poradni zdrowia psychicznego.

(bezsporne, nadto k. 52- 55 i k. 478-480)

Zakresy obowiązków i ilość czynności, decyzji, kierowników pozwanego MOPS w C. znacznie się różniły. Powódka miała mniej czynności w systemach informatycznych od pozostałych kierowników działów. Gdy powódka zastępowała nieobecną p. T. to miała dostęp do jego poczty służbowej a nie miała dostępu do pozostałych programów zabezpieczonych hasłem nieobecnego pracownika.

(dowód: zakresy obowiązków k.526-529, akta osobowe powódki cz. B k.109, raporty pracy k.418-429, zeznania informatyka M. K. k.522 od 04:03:33 do 04:09:55, ).

11.07.2019 r. powódka zawnioskowała do dyrektora MOPS o wyznaczenie innej osoby do zastępowania M. T. (2).

(dowód: wniosek k.338).

Powódka nie otrzymała nagrody w 2019 r.

(bezsporne).

Zarządzeniem z 18.06.2014 r. nr MOPS.010.23.2014 Dyrektora MOPS w C. w sprawie przeciwdziałania mobbingowi w MOPS w C. przewidziano tryb składania pisemnej skargi i jej rozpoznania przez komisję do spraw przeciwdziałania mobbingowi.

(dowód: zarządzenie k.238-241).

### ***Uzasadnienie prawne:***

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie rozważenia wymagały dwie kwestie. Mianowicie czy w stosunku do powódki ze strony pracodawcy występowały przejawy dyskryminacji i czy był stosowany mobbing.

Sąd Najwyższy wyraźnie oddziela samodzielne (czyli odrębne) i kompletne podstawy odpowiedzialności za nierówne traktowanie (art. 11<sup>2</sup> k.p.) i za dyskryminację (art. 11<sup>3</sup> k.p.). 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. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> § 1.

Więc nie każde nierówne traktowanie pracowników przez pracodawcę oznacza dyskryminację, kwalifikację taką można przypisać tylko nierównemu traktowaniu wynikającemu z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonych kryteriów różnicujących. Złamaniem zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu jest niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracownika w oparciu o niedozwolone (prawnie zakazane) kryteria. Przyczyny różnicowania sytuacji pracowniczej mogą więc być kwalifikowane jako dyskryminujące, jeżeli są zabronione przez prawo albo nie znajdują usprawiedliwienia w stosunkach zatrudnienia. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają

zastosowania w przypadkach "zwykłego" nierównego traktowania, niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Z tych względów oczekuje się od pracownika, który twierdzi, że był dyskryminowany, wskazania (określenia), a nie wykazania (udowodnienia), przyczyny nierównego traktowania. Chodzi o skierowanie roszczeń pracownika jako powoda od samego początku procesu na odpowiednią drogę sposobu procedowania (także co do granic i zakresu postępowania dowodowego) oraz o jednoznaczne określenie reżimu odpowiedzialności pozwanego pracodawcy, łącznie z zakresem roszczeń przysługujących pracownikowi (np. art. 18<sup>3d</sup> k.p.) oraz rozkładem ciężaru dowodu (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.). Pracownik, który domaga się odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p., powinien określić (podać) przypuszczalne (według jego oceny) kryterium nieusprawiedliwionego różnicowania jego sytuacji w porównaniu z innymi pracownikami, aby jednoznacznie zmanifestować, że domaga się odszkodowania w związku z naruszeniem przez pracodawcę zakazu dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania w zatrudnieniu, a nie z innego tytułu (vide: Wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2018 r. I PK 54/17).

Zasada niedyskryminacji określona została w art. 11<sup>3</sup> 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 w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy- jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich "inność" (odrębność, odmienność). Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. nie jest nierówne traktowanie pracownika z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich różnicowanie ze względu na odrębności o których przepis ten stanowi. Zatem zasada niedyskryminacji oznacza zakaz gorszego traktowania z powodów uznanych za dyskryminujące. Wyrażona w art. 11<sup>3</sup> k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w dalszych przepisach i zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji – 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 niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 1 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 przepisu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych właśnie w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt. 2 k.p. naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., jeżeli skutkiem jest między innymi niekorzystnie ukształtowane wynagrodzenie lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Przyczyny różnicowania sytuacji pracowniczej mogą więc być kwalifikowane jako dyskryminujące, jeżeli są zabronione przez prawo albo nie znajdują usprawiedliwienia w stosunkach zatrudnienia.

W orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik dochodzący przed sądem pracy sądowej ochrony w związku z nierównym traktowaniem przez pracodawcę powinien nie tylko uprawdopodobnić fakt nierównego traktowania, ale także wskazać (powołać) prawdopodobne (przypuszczalne) niedozwolone kryterium różnicowania sytuacji własnej i innego pracownika (innych pracowników). Jest to pożądane zwłaszcza wówczas, gdy przyczyna dyskryminacji nie jest oczywista, np. nie jest determinowana w sposób wyraźny (widoczny) płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą lub pochodzeniem etnicznym dyskryminowanego pracownika. Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania

dyskryminującego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2010 r., I PK 72/10, z dnia 7 grudnia 2011 r., sygn. akt II PK 77/11; z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. akt II PK 196/11; z dnia 10 maja 2012 r., sygn. akt II PK 227/11).

Przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 zmienia zatem rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Bywa on nazywany „odwróconym rozkładem ciężaru dowodu”. Omawiany art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.

W przedmiotowej sprawie powódka wskazała, że dyskryminacja miała miejsce ze względu na jej działalność polityczną i start w wyborach samorządowych na burmistrza miasta.

Rozkładu ciężaru dowodu w przypadku zarzutu dyskryminacji z uwagi na **przekonania polityczne** pracownika dotyczy wyrok z 8.06.2017 r., II PK 177/16, LEX nr 2321879. Sąd Najwyższy przekonująco uzasadnił w nim pogląd, że na podstawie art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy (...) **uprawdopodobnienie przez pracownika dyskryminacji politycznej powinno polegać na wskazaniu oświadczenia pracodawcy lub osoby go reprezentującej, które eksponowało poglądy lub przekonania polityczne odmiennie od poglądów pracownika, zwłaszcza gdy nacechowane było niechęcią lub brakiem akceptacji dla odmiennych poglądów albo przekonań**; dopiero po uprawdopodobnieniu tych okoliczności ciężar dowodu, że nierówne traktowanie pracownika nie wynikało z dyskryminacji i było obiektywnie uzasadnione, przechodzi na pracodawcę. Odnosząc się do tej tezy, trzeba podnieść, że dotyczy ona eksponowania poglądów lub przekonań politycznych w zakładzie pracy, co pośrednio wynika z jej brzmienia, a jednoznacznie zostało stwierdzone w uzasadnieniu wyroku.

W toku postępowania powódka nie wskazała ani jednej wypowiedzi, oświadczenia pani dyrektor pozwanego MOPS-u, która była by nacechowana niechęcią do działalności samorządowej powódki.

Również przesłuchani wiarygodni świadkowie B. J., K. J., K. W.-J., K. K., A. M., M. T., A. S., I. W., A. P., D. C., J. K., K. S., M. K. i M. K. nie wskazali żadnego przypadku wyrażania przez panią dyrektor odmiennych poglądów od powódki czy braku jej akceptacji dla poglądów powódki, czy też odnoszące się do działalności samorządowej powódki lub jej kandydowania na stanowisko burmistrza.

Co więcej z obszernych wyjaśnień i zeznań samej powódki nie wynikają żadne fakty dotyczące wypowiedzi dyrektor MOPS odnoszące się do działalności samorządowej powódki, jej kandydowania na stanowisko burmistrza czy do jej szeroko rozumianej działalności politycznej.

Dlatego odnośnie zarzutu dyskryminacji powódki z powodu działalności politycznej w sferze samorządu terytorialnego, piastowania funkcji radnej a następnie przewodniczącej rady a przede wszystkim kandydowania na stanowisko burmistrza C., to w ocenie sądu, przeprowadzone postępowanie dowodowe, nie daje podstaw do uznania, iż powoływane w pozwie zdarzenia oraz podejmowane przez pozwanego działania względem powódki, naruszyły w jakikolwiek sposób zasady dotyczące zakazu dyskryminacji.

Zdaniem sądu powódka nie była też dyskryminowana pod względem dostępu do szkoleń, o czym świadczą liczne zaświadczenia i certyfikaty ukończenia szkoleń i kursów oraz poświadczające udział w szeregu konferencjach, znajdujące się w aktach osobowych powódki.

W ocenie sądu zgromadzony materiał dowody nie potwierdził tego, iż działania podejmowane przez pracodawcę wobec powódki były warunkowane jej działalnością polityczną w sferze samorządowej i kandydowaniem na stanowisko burmistrza miasta.



Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11<sup>3</sup> (art. 18<sup>3a</sup> § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11<sup>2</sup> k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11<sup>3</sup> k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia).

Pomimo braku wykazania kryterium dyskryminacyjnego przez powódkę, Sąd wziął pod uwagę istnienie poglądów orzecznictwa i doktryny, które dają pracownikowi możliwość dochodzenia roszczenia na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., w razie naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania, które nie stanowi dyskryminacji (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2018 r., II PK 37/17).

W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (...) utrwalona jest wykładnia, że różnica traktowania jest dyskryminacją, jeśli nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia, a więc nie realizuje uprawnionego celu oraz nie istnieje rozsądna proporcja między zastosowanymi środkami i tym celem (orzeczenia ETPC z 21.1.1997 r., skarga Nr 20060/92, w sprawie Van Raalte przeciwko Holandii, RJD 1997-1 - patrz: M.A. Nowicki: Europejski Trybunał Praw Człowieka - orzecznictwo, tom 2, Prawo do życia i inne prawa, Kraków 2002, s. 1487; z 27.3.1998 r. w sprawie Petrovic przeciwko Austrii, skarga Nr 20458/92, RJD 1998-II - patrz: M.A. Nowicki: tamże, s. 1490; z 18.2.1999 r. w sprawie Larkos przeciwko Cypru, skarga Nr 29515/95; z 6.4.2000 r., w sprawie Thlimmenos przeciwko Grecji, skarga Nr 34369/97, - patrz: M.A. Nowicki: Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka - cz. VI, Palestra Nr 9-10/2000, s. 99).

Powódka dochodziła też roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z zasady równego traktowania (równych praw) pracowników wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. wskazując jej wynagrodzenie było kształtowane w sposób mniej korzystny niż innych pracowników zajmujących analogiczne stanowiska – kierowników działów. W orzecznictwie przyjmuje się bowiem, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki (art. 11<sup>2</sup> k.p.), wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, LEX nr 1554335).

Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ilości i jakości. Wszystkie cechy charakteryzujące pracę jednakową powinny być rozpatrywane łącznie. Innymi słowy, ten sam rodzaj wykonywanej pracy czy to samo zajmowane stanowisko nie przesądza o jednakowym wynagrodzeniu, skoro sposób jej wykonania przez pracowników może być różny, na przykład co do staranności, nakładu pracy, terminowości itd. W takiej sytuacji występują podstawy do stwierdzenia, że wykonywana praca nie przedstawia jednakowej wartości. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia.

Najwięcej trudności stwarza interpretacja prac porównywalnej wartości z tego względu, że zakłada się porównywanie prac de facto niejednorodnych 712. Orzecznictwo wraz z doktryną wypracowało płaszczyzny porównywalności prac różnych rodzajowo, dzięki którym nabierają one waloru pewnego podobieństwa. Ponieważ płaszczyzną odniesienia nie jest w tym przypadku rodzaj pracy, kryteria te koncentrują się wyłącznie na sposobie świadczenia (wykonywania) pracy. W pierwszej kolejności są to posiadane przez pracowników kwalifikacje potwierdzone odpowiednimi dokumentami wydawanymi zgodnie z odpowiednimi przepisami albo wynikającymi z praktyki i doświadczenia zdobytego podczas pracy zawodowej. Dalej kryterium porównania może stanowić zakres pracowniczych obowiązków, którym towarzyszy rodzaj i skala odpowiedzialności (każdego rodzaju: materialna, dyscyplinarna, odszkodowawcza),

którą pracownik może ponieść w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przesłanką wartościowania pracy jest także wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu 713 . Mogą być brane pod uwagę wrodzone lub nabyte umiejętności (np. artystyczne), które z punktu widzenia pracodawcy są istotne dla funkcjonowania zakładu pracy. Wszystkie zaś wymienione kryteria klasyfikacyjne powinny być analizowane łącznie do oceny wartości pracy.

W rozpoznawanej sprawie nie ma wątpliwości, że powódka i inni kierownicy nie wykonywali jednakowej pracy. Oznacza to, że rozważenia wymaga, czy praca realizowana przez powódkę posiadała jednakową wartość w rozumieniu art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.

Powódka i wskazani przez nią kierownicy działów nie pełnili jednakowo takich samych obowiązków (11<sup>2</sup> k.p.). Powódka i porównywani pracownicy nie wykonywali również pracy o jednakowej wartości (art. art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.). Różny był zakres wykonywanych przez nich obowiązków i pracy. Powódka była kierownikiem D. Usług (...) zaś J. D. Świadczeń Rodzinnych i D. D. Pomocy Środowiskowej. Każdy dział miał inne zadania i inną ich ilość.

Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. (tak: wyrok SN z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 33). Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia. Stanowią dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia w myśl art. 3 ust. 3 Konwencji nr 100 (...) Organizacji Pracy dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętej w G. dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238). Czynniki ten jest akceptowany także w judykaturze (por.: wyrok SN z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 Nr 8, poz. 131; wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 Nr 11, poz. 150; wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005 Nr 6, poz. 76, wyrok SN z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 302305).

Praca świadczona przez powódkę nie przystawała pod względem zakresu i ilości realizowanych czynności, do obowiązków pozostałych kierowników działów, o czym świadczy porównanie ich zakresów czynności oraz raportów pracy.

Różnice w wysokości wynagrodzeń mające oparcie w obiektywnych zmiennych (jak np. kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, zakres odpowiedzialności pracownika, rodzaj wykonywanej pracy i jej znaczenie dla pracodawcy, szczególnie potrzeby pracodawcy, natężenie obowiązków u poszczególnych pracowników) nie świadczą o naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji ze względu na działalność związkową (art. 18<sup>3b</sup> § 1 oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.).

W przypadku powódki nie wystąpiły tego typu różnice w wynagrodzeniach by można stwierdzić, że powódka była w tym zakresie w jakikolwiek sposób nierówno traktowana. Pozwany zatrudniał pracowników na stanowiskach kierowniczych z diametralnie różnym zakresem obowiązków, odpowiedzialności oraz ilości pracy czy podległych pracowników.

Wynagrodzenie zasadnicze i dodatki funkcyjne kierowników działów były bardzo zbliżone. Natomiast dodatki specjalne były przyznawane adekwatnie do dodatkowych obowiązków lub wynikały z realizowanych programów socjalnych.

Należy podkreślić, iż powódka również miała przyznany dodatek specjalny za opiekę na stażystą wynikający z projektu (...) a wcześniej za pracę w zespole interdyscyplinarnym. Natomiast wynagrodzenie powódki od 1.04.2019 r. zostało przez pracodawcę podniesione i było wyższe niż pozostałych kierowników działów. Natomiast nagroda, zgodnie z regulaminem wynagradzania, jest świadczeniem uznaniowym przyznawanym za szczególne osiągnięcia i wzorowe

wykonywanie obowiązków pracowniczych i nie ma charakteru roszczeniowego. Pracownik nie może dochodzić przed sądem wypłaty nagrody.

Powódka w toku procesu nie wykazała też przesłanek odpowiedzialności kontraktowej pracodawcy tj. okoliczności świadczących o niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu zobowiązania przez pracodawcę. Odpowiedzialność ta uzależniona jest od wystąpienia przesłanek odpowiedzialności, tj. szkody, którą poniósł wierzyciel, niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania na skutek okoliczności, za które dłużnik z mocy umowy lub ustawy ponosi odpowiedzialność, oraz związku przyczynowego między faktem nienależytego wykonania lub niewykonania zobowiązania a szkodą.

**Pojęcie i zakres mobbingu są niejasne i często trudne do odróżnienia od dyskryminacji (molestowania). Trudności te wynikają także z używania w komentowanym artykule i w przepisach o dyskryminacji (art. 18<sup>3a</sup> i n.) pojęć o nieostrym zakresie. Wyraźną różnicą jest jedynie wyłączenie z pojęcia mobbingu zdarzeń jednorazowych (art. 94<sup>3</sup> § 2). Różnic między dyskryminacją a mobbingiem można także dopatrywać się w odmiennych kryteriach oceny zachowania pracodawcy. Tylko bowiem w odniesieniu do dyskryminacji jej cechą definiującą jest naruszenie przez pracodawcę zakazanego kryterium nierównego traktowania pracowników (art. 18<sup>3a</sup> § 1 i 2), natomiast w przypadku mobbingu o niewłaściwości zachowania pracodawcy wnioskuje się w każdym przypadku przez porównanie jego zachowania z zachowaniem osoby postępującej nie tylko zgodnie z prawem, ale także i przede wszystkim zgodnie z zasadami współżycia społecznego. Działanie to może, ale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeżeli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu (zobacz: J. K. (2), M. E., Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy Opublikowano: LEX/el. 2020).**

Mobbing polega na uporczywym i długotrwałym nękaniu. Cechą mobbingu, która odróżnia go od dyskryminacji, jest więc 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.

**Skutkami mobbingu według normy art. 94<sup>3</sup> 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 (tak: Wyrok SN z 19.03.2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581). W ten sposób w judykaturze wyeliminowane zostały subiektywne odczucia, wrażenia, które wynikają z indywidualnej wrażliwości, a nie z obiektywnej oceny zachowań sprawcy. Przy tym mobbing może się wyrażać np. 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. (vide: prof. zw. Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, Opublikowano: WKP 2020).**

Sąd Najwyższy w wyroku z 5.10.2007 r., II PK 31/07, zauważając w uzasadnieniu, że „z definicji mobbingu wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia)”. Konsekwentnie należy uznać, że działania pracodawcy, nawet jeśli spełniają większość z podanych w definicji mobbingu kryteriów, na przykład są skierowane przeciwko prawom pracowniczym, mają charakter powtarzalny, a do tego część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę pracownika z zamiarem bezpośrednim i kierunkowym, to do wypełnienia ustawowych znamion mobbingu konieczne jest wykazanie określonego w tym przepisie celu tego działania w postaci poniżenia, ośmieszenia czy izolowania pracownika (E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks..., 2009, s. 354. Odmienne stanowisko zajmuje M. Zieleniecki [w:] U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Gdańsk 2004, s. 462–463).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia.

Pracodawca ma prawo do decydowania o nagradzaniu pracowników i przeprowadzania okresowych ocen pracowników. Również pracodawca ma prawo do oceny wykonywania obowiązków pracowniczych.

Bark przyznania nagrody czy negatywna ocena okresowa pracownika nie stanowią działań bezprawnych lub naruszających zasady współżycia społecznego.

Z logicznych jasnych i spójnych zeznań świadków A. P., D. C., J. K., K. S., M. J., M. T., A. M., K. K., B. J. i K. J. wynika, iż dyrektor MOPS w C. nie krytykowała ani nie oceniała powódki, pozytywnie się do niej odnosiła, nie wypowiadała się na temat jej działalności samorządowej i startu w wyborach na stanowisko burmistrza. Traktowała powódkę lepiej niż innych pracowników, powódka miała pewne ulgi z uwagi na pełnione funkcje, mogła wychodzić na sesje, komisje i imprezy okolicznościowe organizowane przez różne instytucje.

Natomiast wiarygodni świadkowie A. P., D. C., J. K., K. S., M. T., A. M., K. K. i B. J. potwierdzają, iż to powódka lekceważyła dyrektor, krytykowała jej polecenia i działania, nie akceptowała jej na stanowisku dyrektora a na nawet podnosiła głos.

Powódka nie wykazała, by ze strony pracodawcy wystąpiło długotrwałe, uporczywe nękanie lub zastraszanie powódki.

Subiektywne, nie potwierdzone obiektywnymi dowodami, odczucia powódki nie mogą przesądzać o wystąpieniu dyskryminacji czy mobbingu.

Niewskazanie przez powódkę rzeczywistego istnienia kryterium dyskryminacyjnego, zaistnienia mobbingu a także niewykazanie przesłanek odpowiedzialności kontraktowej pracodawcy skutkowało oddaleniem roszczeń powódki.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powoda w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265.), zasadzając od powoda na rzecz pozwanej jednostki wojskowej kwotę 2700 zł tytułem kosztów procesu.