

*Sygn. akt IV P 18/18*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 marca 2020 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: T. K. (1), M. K.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 5 marca 2020 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. P.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem i odszkodowanie z tytułu dyskryminacji

1. **oddala powództwo,**

2. **nie obciąża powoda A. P. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B.,**

3. **przyznaje radcy prawnemu J. L. ze środków Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 3.600,00 zł (trzy tysiące sześćset złotych) powiększoną o podatek VAT w wysokości 23%, tytułem wynagrodzenia za pomoc prawną udzieloną powodowi A. P. z urzędu.**

*Sygn. akt IV P 18/18*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 5 marca 2018 roku, skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powód A. P. wnosił

o zasądzenie na jego rzecz zadośćuczynienia w kwocie 50.000,00 zł z tytułu stosowania mobbingu i dyskryminacji w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu. Wnosił także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podał, że był zatrudniony u pozwanego

w okresie od 2.04.2013 roku do 4.07.2016 roku na stanowisku kierowcy samochodu osobowego i osobowo-transportowego. Ponosił, że na początku współpraca z przełożonymi układała się dobrze, nie zgłaszali oni uwag do jakości pracy. Sytuacja zmieniła się po powrocie powoda do pracy po 35. dniach zwolnienia lekarskiego, kiedy zaczął zgłaszać uwagi do stanu technicznego pojazdu oraz kiedy zabrano mu premię. Ataki na powoda przybierały na sile. Przełożeni wykazali brak woli w takim ułożeniu pracy powoda, by nie kolidowała z obowiązkami rodzinnymi i opieką nad rodzicami. Nadto A. P. podnosił, że pracodawca pominął go

w grafiku osób wyznaczonych do rozwożenia mleka. Kiedy przełożeni dowiedzieli się, że dojeżdża do pracy z kolegą, przydzielili powodowi pracę na trzy zmiany.

Dalej A. P. podnosił, iż z powodu meldunków dotyczących stanu technicznego przydzielonego pojazdu zmniejszono mu premię i spotkał się z ostracyzmem ze strony przełożonych. Zaczęto rozpowiadać plotki na jego temat, kiedy wchodził do dyżurki cichły rozmowy. Szttygarzy oddziału RS-2 ciągle podważali jego kompetencje i przydatność zawodową, celowo przydzielano mu niesprawne samochody, nie przyjmowano od niego wniosków urlopowych. Szttygarzy stworzyli atmosferę ciągłego napięcia, nie odpowiadali na „dzień dobry”, ignorowali obecność powoda.

A. P. wskazywał, że był dyskryminowany ze względu na przekonania, pochodzenie, pracę w spółce zależnej.

Powód podnosił, że działania przełożonych spowodowały u niego depresję i konieczność leczenia psychiatrycznego.

W odpowiedzi na pozew z dnia 27 marca 2018 roku pozwane Przedsiębiorstwo (...) sp. z o. o. w B., reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwany przyznał, że powód był jego pracownikiem, z którym w dniu 2.07.2016 roku zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony, a która to umowa na wniosek powoda została rozwiązana

w dniu 4.07.2016 roku za porozumieniem stron. Pracodawca wskazał, że w ciągu pierwszych dwóch lat pracy powód pozostawał w dyspozycji D. Eksploatacji (...) (PS). Kierownik tego działu R. J. zgłaszał pracodawcy problemy z dyscypliną pracy powoda, negatywnym nastawieniem do pracy, brakiem dbałości o czystość powierzonych mu pojazdów, co stanowiło przyczynę obniżenia o połowę premii powoda za miesiąc styczeń 2015 roku oraz ustnego upomnienia w marcu 2015 roku.

Pracodawca postanowił dać powodowi kolejną szansę przenosząc go do innego działu pod kierownictwo innej osoby. Miało to na celu zmianę środowiska pracy i poprawę relacji z przełożonymi. Mimo to powód nie zmienił swojego stosunku do obowiązków służbowych i wynajdywał przeszkody do świadczenia pracy w postaci niesprawności pojazdów oraz wykonywał pracę niechętnie. Jednocześnie nadal zabiegał o utrzymanie zatrudnienia.

Pozwany pracodawca podnosił, że w zakładzie nie stosowano wobec powoda działań mobbingowych, o czym świadczą wnioski pracownika o zawarcie kolejnych umów o pracę. Wielokrotnie pracodawca wychodził naprzeciw oczekiwaniom powoda, zawierając z nim kolejne umowy, ostatnią na czas nieokreślony, był otwarty na bezpośredni kontakt z powodem, prowadził z nim rozmowy. Pozwany zakwestionował rozstrój nerwowy powoda jako rzekomy skutek mobbingu.

W piśmie procesowym z dnia 20.07.2018 roku pełnomocnik powoda, ustanowiony z urzędu, sprecyzował żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda tytułem dyskryminacji kwoty 10.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu oraz kwoty 40.000 zł zadośćuczynienia za doznaną krzywdę z tytułu mobbingu. Ponadto wniósł o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

Pełnomocnik strony pozwanej konsekwentnie wniósł o oddalenie powództwa.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

A. P. był pracownikiem Przedsiębiorstwa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B.. Przed zatrudnieniem powód wyraził zgodę na pracę w systemie zmianowym, czterobrygadowym, według którego jest zorganizowana praca kierowców w pozwanym zakładzie pracy. A. P. został zatrudniony w od 2.04.2013 roku na stanowisku młodszego kierowcy, początkowo na okres próbny do 1.07.2013 roku. Następnie strony łączyła umowa na czas określony od 2.07.2013 roku do 1.07.2015

roku, kiedy to powód pracował jako kierowca samochodu osobowego i osobowo- towarowego. Kolejna umowa została zawarta na czas określony od 2.07.2015 roku do 1.07.2016 roku. W dniu 2.07.2016 roku pracodawca zawarł z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony. Umowa ta została rozwiązana z dniem 4.07.2016 roku za porozumieniem stron na wniosek powoda z dnia 5.07.2016 roku.

(dowód: umowy o pracę - w aktach osobowych powoda, część B, k. 3, 16, 34,43, wniosek powoda, świadectwo pracy - w aktach osobowych powoda, część C, k. 1, 2, notatka służbowa - w aktach osobowych powoda, część B, k. 2, zeznania powoda A. P. z dnia 28.01.2020 roku – 00:57- 02:08, protokół elektroniczny – k. 211, zeznania pozwanego A. N. z dnia 28.01.2020 roku – 02:09- 02:50, protokół elektroniczny – k. 211)

Od początku zatrudnienia u pozwanego pracodawcy A. P. był w dyspozycji D. Eksploatacji i (...) (PS) spółki (...). Powód jeździł samochodem L. (...), wyposażonym we wspomaganie, który miał przydzielony na stałe. Stan techniczny pojazdu był porównywalny do innych pojazdów tej samej marki, użytkowanych w D. PS. (...) powodowi samochód posiadał ważne badania techniczne. Powód wykonywał pracę na rzecz różnych spółek należących do grupy (...), przewozy odbywały się po terenie odkrywki B. i S.. Podlegał poleceniom dyspozytorów, którzy przydzielali mu pracę i wydawali bezpośrednie polecenia. Powód początkowo świadczył pracę w systemie zmianowym, a następnie od grudnia 2013 roku z powodu sytuacji rodzinnej na jedną zmianę. Jeżeli miał wykonywać pracę na innej zmianie był pytany o zgodę. Bieżące usterki zgłaszane przez kierowców były usuwane w warsztacie na terenie R..

(dowód: zeznania świadków: R. J. z dnia 6.12.2018 roku – 01:07-01:48, k. 65; M. C. z dnia 6.12.2018 roku – 00:24-01:07, k. 65, J. M. (1) z dnia 6.12.2018 roku – 01:49-02:28, k. 65)

Do obowiązków kierowców należała dbałość o czystość powierzonych pojazdów. Przełożeni egzekwowali ten obowiązek od wszystkich kierowców wykonujących przewozy po terenie odkrywki. Z uwagi na warunki pracy we wkopie szczególnie znaczenie miała czystość podwozia pojazdu, gdyż zabrudzenia miały wpływ na system hamulcowy i napędowy samochodów, pojazdy szybciej się psuły. Samochody będące w dyspozycji D. PS były myte w myjniach na terenie R. i C.. Czasami zdarzały się kolejki do myjni. Pojazdy podlegały wyrywkowej kontroli w zakresie przestrzegania obowiązku czystości pojazdów. W przypadku niewłaściwego wywiązywania się z tego obowiązku przez kierowców stosowane były wobec nich środki dyscyplinujące. W uzasadnionych przypadkach tacy kierowcy byli upominani, pracodawca obniżał im premię.

(dowód: zeznania świadków: R. J. z dnia 6.12.2018 roku – 01:07-01:48, k. 65; B. M. z dnia 22.01.2019 roku – 00:40-01:16, k. 115; T. K. (2) z dnia 22.01.2019 roku – 00:15-00:40, k. 115)

Przełożeni mieli uwagi do powoda dotyczące braku dbałości o czystość pojazdu. W stosunku do A. P. dwukrotnie został złożony wniosek o zmniejszenie premii z powodu nie umycia pojazdu. Pierwszy wniosek przełożonego powoda – R. J. dotyczył przyprowadzenia do warsztatu w dniu 21.01.2015 roku przez powoda samochodu w stanie zabrudzonym, pomimo istnienia możliwości umycia pojazdu w czasie oczekiwania na wjazd do warsztatu. Pracodawca uwzględnił ten wniosek, obniżając premię powoda za styczeń 2015 roku o 10%. W dniu 24 lutego 2015 roku A. P. ponownie nie dopełnił obowiązku umycia samochodu, co spowodowało złożenie przez kierownika D. PS kolejnego wniosku. Wniosek ten został wycofany po złożeniu wyjaśnień, w których powód usprawiedliwił niedopełnienie obowiązku. W czasie zatrudnienia powoda nie było innych przypadków kierowania wniosków o pomniejszenie premii powodowi.

(dowód: zeznania świadków: R. J. z dnia 6.12.2018 roku – 01:07-01:48, k. 65; T. K. (2) z dnia 22.01.2019 roku – 00:15-00:40, k. 115, wniosek o zmniejszenie premii – w aktach osobowych powoda – część B, k. 28)

A. P. był niezadowolony ze stanu technicznego przydzielonego samochodu. Powód zgłaszał usterki, które były usuwane, nie były ignorowane przez przełożonych. Swoje niezadowolenie ze stanu pojazdu powód komunikował

również Prezesowi Zarządu pozwanego, a także przewodniczącemu Związku Zawodowego (...). Do organizacji związkowej zwracał się także w sprawie interwencji w zakresie wniosków o zmniejszenie premii.

(dowód: zeznania pozwanego A. N. z dnia 28.01.2020 roku – 02:09- 02:50, protokół elektroniczny – k. 211, zeznania świadka C. S. z dnia 9.05.2019 roku – 00:14-00:41, k. 167)

Kiedy kończyła się umowa o pracę powód zabiegał o przedłużenie okresu zatrudnienia. W związku z brakiem dbałości o czystość pojazdu oraz z uwagi na roszczeniowość powoda opinia bezpośrednich przełożonych co do dalszego zatrudnienia powoda była negatywna. A. P. w 2015 roku zwrócił się do organizacji związkowej o interwencję w sprawie przedłużenia okresu zatrudnienia. Na skutek tej interwencji przy udziale przedstawiciela organizacji związkowej - C. S. pracodawca zgodził się na przedłużenie zatrudnienia powoda na czas określony 1 roku, przenosząc powoda do pracy RS-2 w Kopalni (...). Chodziło

o zmianę środowiska pracy powoda, zmianę osób współpracujących z nim, a tym samym szansę na zmianę opinii bezpośrednich przełożonych na temat powoda.

(dowód: zeznania pozwanego A. N. z dnia 28.01.2020 roku – 02:09- 02:50, protokół elektroniczny – k. 211, zeznania świadka C. S. z dnia 9.05.2019 roku – 00:14-00:4; zeznania powoda A. P. – k. 24-26 w zw. z zeznaniami powoda z dnia 28.01.2020 roku – 00:57- 02:08, protokół elektroniczny – k. 211)

W oddziale RS-2 powód wykonywał przejazdy samochodami stanowiącymi własność (...) S.A. Przez okres pierwszych 4. miesięcy jeździł samochodem Tarpan (...), który nie był wyposażony we wspomaganie.

W tym czasie wszystkie pojazdy ze wspomaganie zostały przydzielone do dyspozycji pracownikom, którzy rozpoczęli pracę wcześniej. Nowi kierowcy

w oddziale Rs-2 otrzymywali samochody nie będące w stałej dyspozycji innych kierowców. Tarpan (...) był samochodem bez przydziału (rotacyjnym) i jeździli nim także inni kierowcy. Także powód czasami jeździł innymi samochodami. A. P. otrzymał samochód ze wspomaganie po upływie 4 miesięcy, kiedy taki pojazd się zwolnił.

W Oddziale Rs-2 polecenia pracy wydawali powodowi szygarzy zmianowi. Współpracę z powodem oceniali negatywnie. Powód był osobą mało komunikatywną, niechętnie podejmował pracę, był niezadowolony z warunków pracy i przydzielonych mu zadań, stanu samochodów, którymi jeździł, terenu, po którym wykonywał przewozy. Był pracownikiem niezdiscyplinowanym, spóźniał się z wykonaniem zadania przewozowego, nie informował o dających się przewidzieć spóźnieniach, bez poinformowania przełożonych udał się na rozmowę. Przełożeni nie byli pewni, czy powód wykona zleczone zadanie. Szygarzy mieli zastrzeżenia do dbałości powoda

o stan pojazdów, którymi jeździł, ich czystość, bowiem powód nie wywiązywał się z obowiązku starannego mycia pojazdów. Uwagi dotyczące pracy powoda szygarzy oddziału RS-2 przekazywali I. O., kierownikowi działu pracowników udostępnionych w pozwanym przedsiębiorstwie. Zachowanie powoda nie uległo zmianie po przydzieleniu pojazdu ze wspomaganie, powód nadal był niezadowolony z warunków pracy.

A. P. był pracownikiem roszczeniowym, zgłaszał liczne usterki

w pojazdach, ciągle podnosił, że ma niesprawny samochód, wyolbrzymiał charakter usterek, ale jednocześnie nie zawsze starał się samodzielnie usunąć drobne usterki. Wszystkie sygnały powoda dotyczące usterek w pojazdach były sprawdzane. W oddziale RS-2 pracowali również inni kierowcy P. B., którzy nie zgłaszali zastrzeżeń ani do warunków pracy, ani do miejsca wykonywania przewozów, ani też stanu pojazdów. Drobne usterki w pojazdach starali się usuwać sami.

A. P. często wnioskował o urlop na pojedyncze dni, nie ujęte

w planie urlopów, w poniedziałki, piątki. Absencje urlopowe dezorganizowały pracę w oddziale RS-2. Jednocześnie powód nie korzystał z urlopu na żądanie. W czerwcu 2016 roku odmówił przyjęcia angażu z podwyżką wynagrodzenia twierdząc, że podwyżka jest zbyt niska.

(dowód: zeznania świadków: S. R. z dnia 22.01.2019 roku – 02:25-03:03; K. S. z dnia 22.01.2019 roku – 03:05- 04:07; I. O. z dnia 22.01.2019 roku – 01:43-02:25 – k. 115; J. J. z dnia 5.03.2019 roku – 00:14-01:02, P. K. z dnia 5.03.2019

roku – 01:02-01:47, J. M. (2) – 01:49-02:21, M. P. z dnia 5.03.2019 roku – 02:42-03:30 – k. 141; P. C. z dnia 9.05.2019 roku – 00:41-01:07; A. S. z dnia 9.05.2019 roku – 01:07-01:20, k. 167; J. M. (3) z dnia 13.06.2019 roku – 00:30-00:37; M. M. z dnia 13.06.2019 roku – 00:37-00:52 – k. 184; ewidencja czasu pracy wraz z wnioskami o urlop – k. 74-99)

Kierowcy P. B. świadczyli usługi rozwożenia mleka. W maju 2015 roku jeden z kierowców zrezygnował i poszukiwany był inny z aktualną książeczką zdrowia. B. M. przedstawił powodowi propozycję rozwożenia mleka, ale A. P. powiedział, że ma nieaktualną książeczkę zdrowia. Zanim powód dokonał aktualizacji książeczki inny z dyspozytorów znalazł kierowcę z ważną książeczką i doświadczeniem.

(dowód: zeznania świadka B. M. z dnia 22.01.2019 roku – 00:40-01:16, k. 115)

Sztygarzy oddziału RS-2 nie chcieli dalej współpracować z powodem. Z tej przyczyny Prezes Zarządu – A. N. nie zamierzał przedłużać umowy o pracę z powodem. A. P. nadal starał się o dalsze zatrudnienie z pozwanym zakładzie pracy. W związku z tym zapisał się do (...), rezygnując z dotychczasowego członkostwa w (...) 80. Na prośbę przewodniczącego organizacji związkowej – Z. M. - Prezes Zarządu zgodził się na zawarcie z powodem umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 2.07.2016 roku. Ostatecznie umowa ta została rozwiązana z dniem 4.07.2016 roku za porozumieniem stron na wniosek powoda z dnia 5.07.2016 roku.

(dowód: zeznania pozwanego A. N. z dnia 28.01.2020 roku – 02:09- 02:50, protokół elektroniczny – k. 211; zeznania świadków: C. S. z dnia 9.05.2019 roku – 00:14-00:41, k. 167; Z. M. z dnia 13.06.2019 roku – 00:13-00:30, k. 184; wniosek powoda, świadectwo pracy - w aktach osobowych powoda, część C, k. 1, 2,)

A. P. nie zgłaszał przełożonym problemów zdrowotnych, nie informował o nich lekarza medycyny pracy podczas badań okresowych.

(dowód: zeznania powoda A. P. z dnia 12.06.2018 roku - k. 24-26, z dnia 6.12.2018 roku -00:04-00:13, k. 65 w zw. z zeznaniami powoda z dnia 28.01.2020 roku – 00:57- 02:08, protokół elektroniczny – k. 211)

Powód nie był inaczej traktowany niż inni pracownicy pozwanego pracodawcy, meldunki powoda dotyczące usterek w pojazdach nie były ignorowane przez przełożonych powoda. Nie unikali oni powoda, nie odwracali się, kiedy wchodził, witali się z nim tak samo, jak z innymi pracownikami, odpowiadali „dzień dobry”. Zarówno przełożeni, jak i współpracownicy powoda nie wypowiadali się na temat jego przekonań religijnych, ani jego pochodzenia, nie wyśmiewali się z jego pracy w rolnictwie, czy nieporadności, nie rozprowadzali plotek na jego temat. Współpracownicy A. P. nie zauważyli w stosunku do powoda żadnych działań mobbingowych i dyskryminacyjnych ze strony pracodawcy - przełożonych. Jednocześnie powód nie złożył formalnej skargi na działania dyskryminacyjne i mobbingowe, nie skarżył na takie działania się do przełożonych, czy współpracowników.

(dowód: zeznania świadków: M. C. z dnia 6.12.2018 roku – 00:24-01:07; R. J. z dnia 6.12.2018 roku – 01:07-01:48; J. M. (1) z dnia z dnia 6.12.2018 roku – 01:49-02:01 – k. 65; T. K. (2) z dnia 22.01.2019 roku – 00:15-00:24; B. M. z dnia 22.01.2019 roku – 00:40-01:12; I. O. z dnia 22.01.2019 roku – 01:43-02:12; S. R. z dnia 22.01.2019 roku – 02:25- 02:40; K. S. z dnia 22.01.2019 roku – 03:19-03:22 – k. 115; P. K. z dnia 5.03.2019 roku – 01:02-01:47; J. M. (2) z dnia 5.03.2019 roku – 01:50-02:21; M. P. z dnia 5.03.2019 roku – 02:42-03:06; M. W. z dnia 5.03.2019 roku – 03:32-03:55, k. 141; C. S. z dnia 9.05.2019 roku -00:14-00:41; P. C. z dnia 9.05.2019 roku – 00:41-01:07 – k. 167; Z. M. z dnia 13.06.2019 roku – 00:13-00:30; M. M. z dnia 13.06.2019 roku – 00:37-00:52 – k. 184; zeznania powoda A. P. z dnia 12.06.2018 roku - k. 24-26, z dnia 6.12.2018 roku -00:04-00:13, k. 65 w zw. z zeznaniami powoda z dnia 28.01.2020 roku – 00:57- 02:08, protokół elektroniczny – k. 211)

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków, zeznań pozwanego, częściowo także na podstawie zeznań powoda oraz na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy i zawartych w aktach osobowych powoda.

W sprawie został zgromadzony obszerny materiał dowodowy, przesłuchano 26 świadków. Jedynie zeznania kilku z nich, a mianowicie A. Z., T. D., M. T., A. K.

i A. W. nie wiele wniosły do sprawy, bowiem świadkowie nie mieli w ogóle wiedzy (A. K.) na temat relacji powoda z przełożonymi współpracownikami, albo też nie pamiętali żadnych okoliczności z tym związanych, nie byli świadkami takich relacji, albo ich relacje z powodem były sporadyczne.

Zeznania pozostałych świadków, zarówno przełożonych powoda, jak i jego współpracowników są zbieżne, pokrywają się ze sobą i uzupełniają. Dlatego też Sąd ocenił je jako wiarygodne. Wynika z nich, iż powód A. P. nie był inaczej traktowany niż inni pracownicy pozwanego pracodawcy. Przełożeni nie unikali kontaktów z powodem, nie odwracali się, kiedy wchodził, witali się z nim tak samo, jak z innymi pracownikami, odpowiadali „dzień dobry”. Współpracownicy A. P. nie zauważyli w stosunku do powoda żadnych działań mobbingowych i dyskryminacyjnych ze strony pracodawcy - przełożonych. W. i przełożeni powoda nie wypowiadali się na temat jego przekonań religijnych, ani jego pochodzenia, nie wyśmiewali się z jego pracy w rolnictwie, nie rozprowadzali plotek na jego temat.

Z zeznań świadków, a jednocześnie przełożonych powoda (dyspozytorów, sztygarów zmianowych) wynika, że to A. P. był osobą mało komunikatywną, niechętnie podejmował pracę, trudno było z nim nawiązać rozmowę, był niezadowolony z warunków pracy i przydzielonych mu zadań, stanu samochodów, którymi jeździł, terenu, po którym wykonywał przewozy. Sztygarzy mieli również zastrzeżenia do dbałości powoda o stan pojazdów, którym jeździł. Z zeznań przełożonych powoda wynika, iż A. P. był pracownikiem roszczeniowym, ciągle podnosił, że ma niesprawny samochód, wyolbrzymiał charakter usterek, ale jednocześnie nie starał się, by samodzielnie usunąć drobne usterki. Jednocześnie wszystkie sygnały powoda dotyczące usterek w pojazdach były sprawdzane, jego meldunki nie były ignorowane.

W świetle spójnych zeznań świadków nie zasługują na wiarę twierdzenia powoda, jakoby pracodawca stosował wobec niego praktyki dyskryminacyjne i mobbingowe.

A. P. składając wyjaśnienia podał, że pracodawca dyskryminował go z tego powodu, że jest niewierzący, choć przyznał, iż nikt tego nie mówił. Podał również, iż był dyskryminowany ponieważ pracował w spółce zależnej, pochodził ze wsi. Następnie zeznając w charakterze strony podał, że „takie domysły” wysnuł na podstawie rozmowy z M. P., który w odpowiedzi na stwierdzenie powoda, że nie może prowadzić samochodu bez wspomagania, powiedział, że powód jest „chłopem ze wsi i sobie poradzi”.

A. P. na okoliczność stosowania praktyk mobbingowych i dyskryminacji nie przedstawił żadnych dowodów, poza swoimi twierdzeniami, które zresztą zostały oparte tylko na jego domysłach. Nie potrafił wskazać żadnego konkretnego przykładu niedozwolonych praktyk ze strony pracodawcy.

Wobec obszerności zgromadzonego materiału dowodowego i jednocześnie spójności tego materiału, Sąd pominął pozostałe wnioski dowodowe obu stron, jako nieprzydatne dla rozstrzygnięcia i zmierzające do przedłużenia postępowania.

### **Sąd Rejonowy - Sąd Pracy zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powód dochodził odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zadośćuczynienia za krzywdę z tytułu mobbingu. Występując z powyższymi roszczeniami powód nie określił precyzyjnie, które to działania pracodawcy miałyby dotyczyć działań mobbingowych, a które dyskryminacyjnych.

Zgodnie z § 2 art. 94<sup>3</sup> kp mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika,

izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W definicji tej zawarte są zatem następujące elementy:

1. występują działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
2. oddziaływania te polegają na nękanii i zastraszaniu,
3. są one systematyczne i długotrwałe,
4. celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
5. w efekcie u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia, albo nastąpiło odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Działania i zachowania cechujące mobbing mogą być bardzo różnorodne. Przykładowo do oddziaływań posiadających cechy mobbingu można zaliczyć: stałe przerywanie wypowiedzi, reagowanie na uwagi krzykiem, ciągłe krytykowanie, ustne groźby i pogróżki, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, rozsiewanie plotek, nie dawanie ofercie żadnych zadań do wykonania, zlecenie wykonania prac bezsensownych, czy też dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje w celu zdyskredytowania.

O mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Nie posiada cech mobbingu egzekwowanie – z poszanowaniem godności pracownika – prawidłowego wypełniania obowiązków, albo uzasadniona i rzeczowa negatywna ocena osiągniętych przez pracownika wyników.

Przez zachowania mobbingujące należy rozumieć zachowania naganne, które nie znajdują usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy nie stanowiło działań mobbingujących zwracanie powodowi uwagi na niedopełnienie obowiązku utrzymania czystości pojazdów i egzekwowanie tego obowiązku, jak również pomniejszenie premii z tej przyczyny, które miało charakter jednorazowy. Przełożeni powoda, zarówno w okresie wykonywania pracy w PS, jak i w oddziale RS-2 zgłaszali uwagi do pracy powoda, w szczególności w zakresie dbałości o czystość pojazdu. Pracodawca ten obowiązek próbował egzekwować wobec wszystkich pracowników, nie tylko w stosunku do powoda. Z zeznań świadków - przełożonych i współpracowników - wynika, że nie było w tym zakresie niezasadnych uwag. Nie było również tak, że pracodawca bezkrytycznie realizował wnioski o zabranie premii za brak dbałości o czystość pojazdu. Jak bowiem wynika z zeznań pozwanego A. N. kwestię tę dokładnie wyjaśniał, co znajduje odzwierciedlenie w odstąpieniu od realizacji wniosku o zmniejszenie premii z dnia 24 lutego 2015 roku.

Zachowaniem o charakterze mobbingującym nie było także przydzielanie powodowi pracy zmianowej, na którą przecież wyraził zgodę jeszcze przed podjęciem zatrudnienia, tym bardziej, że od momentu zgłoszenia konieczności opieki nad rodzicami, uniemożliwiającej pracę zmianową, powód został skierowany do pracy na I zmianę.

Nie znajdują potwierdzenia w dowodach twierdzenia powoda, że ignorowano jego meldunki o usterkach w pojeździe, bowiem wielokrotnie samochód był wstawiany do warsztatu. Nie znajdują potwierdzenia także twierdzenia, że powód był ignorowany, że nie podawano mu ręki, nie odpowiadano na dzień dobry, odwracano się plecami, mówiono o nim podczas jego nieobecności. Były to wyłącznie subiektywne odczucia powoda. Współpracownicy powoda nie zauważyli takich zachowań ze strony przełożonych w stosunku do powoda, a przełożeni z kolei wskazywali na zamkniętość powoda, brak komunikatywności, roszczeniowość, trudność dialogu, niezadowolenie ze strony powoda. A. P. nie potrafił się porozumieć w oddziałach, do których był kierowany. W okolicznościach niniejszej sprawy nie można zatem mówić, że zachowania przełożonych powoda nosiły cechy złośliwości lub były nakierowane na poniżenie czy ośmieszenie powoda. Przełożeni tak samo, jak w stosunku do innych pracowników, zwracali powodowi uwagi

dotyczące pracy. Nie były one nakierowane na pogorszenie samooceny powoda, miały na również na celu jego poniżenia, ośmieszenia, czy wyeliminowania z zespołu.

Podkreślić należy, że pomimo krytycznych uwag dotyczących pracy powoda, pracodawca przedłużył z nim umowę o pracę, umożliwiając zmianę miejsca pracy i środowiska współpracowników, a następnie zawarł z powodem umowę na czas nieokreślony. Pracodawca podejmował też rozmowy z powodem w celu wyjaśnienia sytuacji, w tym wniosków o obniżenie premii.

W związku z ustaleniem przez Sąd, że pracodawca nie stosował wobec powoda praktyk mobbingowych nie przysługuje powodowi zadośćuczynienie, o którym mowa w art. 94<sup>3</sup> § 3 kp.

W okolicznościach niniejszej sprawy nie znajdują uzasadnienia podnoszone przez powoda zarzuty dyskryminacji ze strony pracodawcy.

Prawo do równego i niedyskryminującego traktowania znajduje swoje podstawy w art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, który stanowi, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Przepis ten należy połączyć z przepisami kodeksu pracy, na przykład art. 18 § 3, art. 94<sup>1</sup> oraz art. 94<sup>2</sup>.

Zgodnie z treścią art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z ww. przyczyn (§ 2). Przepis § 3 wskazuje, że 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.

Natomiast zgodnie z treścią § 4 dyskryminowanie pośrednio 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.

Z kolei przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 kp stanowi, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 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.



Zasada równości nakazuje identyczne traktowanie wszystkich adresatów norm prawnych znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji prawnej bądź faktycznej. Wobec tego nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych prowadzi do naruszenia równego traktowania

i dyskryminacji. W świetle utrwalonego orzecznictwa nie stanowi dyskryminacji, w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 3 kp, zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników należących nawet do tej samej grupy (wyróżnionej ze względu na posiadanie przez nich wspólnej cechy lub właściwości), jeżeli zostało ono oparte na dozwolonym przez prawo kryterium. O ile każdy przypadek wystąpienia dyskryminacji będzie uznawany za przejaw naruszenia zasady równości, o tyle nie każde nierówne traktowanie jest spowodowane dyskryminacją. Dyskryminacja jest bowiem kwalifikowanym nagannym zachowaniem, u podłoża którego leży nierówne traktowanie pracowników z powodu ich cech osobistych. Dlatego pracownik, który zarzuca pracodawcy dyskryminację, powinien wskazać przyczynę (powód) dyskryminacji (por. komentarz do art. 18<sup>3a</sup>, 18<sup>3b</sup> i 18<sup>3c</sup> kp, Monika Tomaszewska, system Lex).

Dyskryminacją jest zatem różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp. Katalog przesłanek dyskryminacyjnych jest otwarty. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza - poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 - okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania, czy też kwalifikacjami (por. wyrok z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311), oraz przynależności osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 347). W wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 202, Sąd Najwyższy określił w sposób pozytywny kryteria (przyczyny) dyskryminacji inne niż wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp. Stwierdził, że dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.

W niniejszej sprawie powód jednoznacznie nie wskazał kryterium dyskryminacyjnego, wskazywał na przekonania religijne, pracę w rolnictwie, czy w spółce zależnej. Z materiału dowodowego wynika, że nie było jakichkolwiek zachowań pracodawcy wobec powoda świadczących o naruszeniu zasady równego traktowania, a wynikających z braku akceptacji poglądów powoda, czy jego pochodzenia. Kwestie te nigdy nie były przedmiotem dyskusji i przedłożonym powoda nie były nawet znane jego przekonania religijne.

A. P. w kontekście naruszenia zasad równego traktowania podnosił, że w oddziale RS-2 miał przydzielony samochód bez wspomagania, kiedy większość samochodów była wyposażona we wspomaganie. Przypomnieć zatem należy, iż przez okres pierwszych 4 miesięcy powód jeździł w tym oddziale samochodem Tarpan (...), który istotnie nie był wyposażony we wspomaganie. W tym czasie wszystkie pojazdy ze wspomaganie były przydzielone do dyspozycji poszczególnym pracownikom, którzy rozpoczęli pracę wcześniej. W oddziale RS-2 nowi kierowcy otrzymywali samochody nie będące w stałej dyspozycji innych kierowców. Takim samochodem rotacyjnym był właśnie Tarpan (...). Jeździli nim także inni kierowcy. Kiedy tylko w oddziale zwolnił się pojazd ze wspomaganie, powód taki samochód otrzymał do dyspozycji.

Z powyższych okoliczności wynika, iż przyczyną przydzielenia A. P. pojazdu bez wspomaganie był obiektywny brak wolnego samochodu wyposażonego we wspomaganie. Przyczyną takiego stanu nie było dyskryminowanie powoda w oparciu o którekolwiek z kryteriów dyskryminacyjnych wymienionych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.

Podkreślić także należy, iż powołując się na problemy zdrowotne, powód w żaden sposób nie zakomunikował o nich pracodawcy.

Prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów, przysługuje, zgodnie z art. 18<sup>3d</sup> kp osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Przepis ten należy stosować – zgodnie z jego brzmieniem – do wszystkich przypadków nierównego traktowania w zatrudnieniu. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r., III PK 50/18, LEX nr 2692145).

A. P. nie wykazał, aby pozwany pracodawca stosował wobec niego praktyki dyskryminacyjne. Tym samym nie przysługuje mu roszczenie odszkodowawcze.

Reasumując, z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż zachowanie pozwanego wobec powoda A. P. nie miało charakteru mobbingującego, ani też nie nosiło cech nierównego traktowania.

Dlatego też powództwo podlegało oddaleniu w całości.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc Sąd postanowił nie obciążać powoda kosztami postępowania z uwagi na charakter sprawy oraz jego sytuację rodzinną i majątkową.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej na rzecz pełnomocnika powoda, ustanowionego z urzędu, Sąd orzekł na podstawie § 8 pkt 5 w zw. z § 15 ust. 1 pkt 2 i § 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.2019.68 t.j.). Przy ustalaniu opłaty na rzecz pełnomocnika powoda - radcy prawnego Sąd uwzględnił jego wniosek o przyznanie 150% stawki, biorąc pod uwagę okoliczności wskazane w § 4 ww. rozporządzenia.