

Sygn. akt. IV P 112/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2016r.

Sąd Rejonowy w Sanoku – Wydział IV Pracy w składzie:

Przewodniczący : SSR Elżbieta Domańska

Ławnicy : Janina Wydrzyńska, Janusz Pańko

Protokolant : Anna Latusek

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2016 r. w Sanoku

sprawy z powództwa E. S., PESEL: (...),

przeciwko pozwanemu Nadleśnictwu U., NIP: (...),

o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu;

I. o d d a l a powództwo;

II. z a s ą d z a od powódki E. S. na rzecz Nadleśnictwa U. kwotę 2 400 zł. (słownie: dwa tysiące czterysta złotych) tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 112/14

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Rejonowego w Sanoku z dnia 13 grudnia 2016 r.

Pozwem z dnia 4 sierpnia 2014 r. skierowanym przeciwko pozwanemu Nadleśnictwu U. **powódka E. S.** wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 43 900,00 zł z tytułu dyskryminowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a także o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądanie powódka wskazała, że z powodu poglądów politycznych była przez pracodawcę szykanowana, zastraszana, obniżano jej autorytet zawodowy, naruszano jej godność, poniżano. Z powodu poglądów politycznych została odwołana ze stanowiska głównego księgowego z dniem 30 lipca 2014 r. U strony pozwanej pracowała od dnia 8 marca 2007 r., wcześniej sprawowała funkcję starosty (...), z której zrezygnowała ze względu na różnice polityczne dzielące ją z pozostałymi członkami koalicji rządzącej powiatem (...).

Będąc zatrudnioną u pozwanego dopuszczono się wobec niej szeregu negatywnych działań, w szczególności:

- Dyrektor Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w K. (zwanej dalej w skrócie RDLP) E. B. - po tym jak w wyborach do sejmiku zdobyła ponad trzy tysiące głosów i decyzją władz wojewódzkich (...) została wystawiona jej kandydatura w wyborach do Sejmu w 2011 r. – nakazał byłemu już Nadleśniczemu R. J., aby zakazał jej kandydowania,

- w styczniu 2013 r. Zastępca Dyrektora RDLP A. K. zmusił ją, za pomocą podwładnych pracowników, do wypełniania arkuszy bez udostępnienia odpowiednich narzędzi informatycznych, przez co pracę tę musiała wykonywać prawie całą

noc, natomiast pozostali główni księgowi Nadleśnictw otrzymali gotowe arkusze, przez co prace tę wykonali w kilka minut,

- w lutym 2014 r. nowo powołany Nadleśniczy Nadleśnictwa U. R. D. (1) dyskredytował jej osobę poprzez wygłaszanie opinii, że przynosi mu nieprawidłowe i złe faktury, krytykowanie dotychczasowych zarządzeń, których w większości była autorką, zwleknięcie z podpisaniem nowego zarządzenia w sprawie wykorzystania samochodów służbowych. Takie zachowanie spowodowało obniżenie jej autorytetu wśród pracowników. Pracownicy mówili między sobą, że Nadleśniczy traci zaufanie do głównej księgowej, gdyż przedkładała mu nieprawidłowe dokumenty. Pomimo zwrócenia R. D. (1) uwagi kontynuował on krytykę kwestionując podpisanie przez nią umowy, np. z firmą (...), z radcą prawnym. Podważał jej kompetencje zawodowe w obecności innych osób, pomimo tego, że informacje i opinie przekazywane przez nią Nadleśniczemu były prawidłowe. Telefonował w jej obecności do innych osób, aby potwierdzić jej opinie, zlecał jej prace i czynności, których wyniki następnie kompletnie ignorował, zarzucał tym pracownikom niedopracowanie. Dyskredytował dział finansowo – księgowy, którym kierowała poprzez wygłaszanie opinii o przerostach zatrudnienia w tym dziale, mimo, że podobne przerosty występowały także w innych działach, zlecał do wykonania przez dział finansowo – księgowy dodatkowych czynności nie informując jej o tym. Insynuował jej pokrewieństwo z jednym z wykonawców usług leśnych. Chcąc zdyskredytować jej osobę posunął się nawet do tak małych spraw jak zakaz robienia dla niej kawy i herbaty przez sekretarkę, podczas gdy zakaz ten nie dotyczył pozostałych osób z kierownictwa. W czerwcu 2014 r. uczynił jej zarzut, że mieszkanka R. złożyła na jego ręce podziękowania dla niej za darowiznę uczynioną przez Nadleśnictwo. W tym samym czasie cofnął jej pełnomocnictwo do zastępowania Nadleśniczego w przypadku jego nieobecności, z uzasadnieniem, że jest to skutkiem utraty do niej zaufania. Kolejną szykaną była próba obwinienia jej za wyeliminowanie z przetargu na roboty leśne na 2013 r. jednego z wykonawców (W. N.), który w swojej ofercie wpisał błędną stawkę VAT i uniemożliwienie jej złożenie wniosku o indywidualną interpretację podatkową poprzez notoryczną odmowę podpisania wniosku o interpretację, która potwierdziłaby słuszność jej opinii dotyczącej stawki VAT. Ponadto pozwany w żaden sposób nie zareagował na opublikowany w miesięczniku DRWAL paszkwil obrażający ją i Nadleśnictwo.

Jako przejaw dyskryminacji powódka wskazała również zalecenia pokontrolne Dyrektora RDLP w K., egzekwowanie wyłącznie od niej przez Nadleśniczego obowiązku stałego noszenia munduru, porozumiewanie się przez Nadleśniczego z nią jako jedynym pracownikiem za pomocą pism i maili, nie wdrożenie opracowanych przez nią na polecenie Nadleśniczego nowych zakresów czynności pracowników działu, którym kierowała.

Powódka podała również, że została pominięta przy ostatniej podwyżce płac. W kwestii tej wskazała, że u pozwanego praktykuje się podwyżki co roku dla 1/3 załogi; pomimo tego, że w lipcu 2014 r. minęło 3 lata od czasu ostatniej podwyżki, podwyżki płacy nie otrzymała. Ostatecznie w dniu 30 lipca 2014 r. pracodawca odwołał ją ze stanowiska głównego księgowego. Odwołanie to nastąpiło w trybie pilnym nie chcąc dopuścić, aby jej zatrudnienie przekształciło się w umowę o pracę na czas nieokreślony, co gwarantowała ustawa z dnia 10 czerwca 2014 r. o zmianie ustawy o lasach.

Powyższe zachowania jej zdaniem wypełniły znamiona dyskryminacji ze względu na jej poglądy polityczne.

/pозew – k. 2 – 9, dalsze stanowiska – k. 117 – 121, ostateczne stanowisko – k. 502;/.

W odpowiedzi na powyższe pozwany **Nadleśnictwo U.** wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu stanowiska pozwany stwierdził, że nie dyskryminował powódki. W szczególności podniósł, że powódka jako pracownik zatrudniony na podstawie powołania stosownie do obowiązujących przepisów prawa mogła zostać w każdym czasie odwołana – niezwłocznie lub w określonym czasie. Odwołanie takiego pracownika jest normalnym rozwiązaniem stosunku pracy i dla jego dokonania nie jest konieczne zaistnienie jakiegokolwiek przyczyny. Odwołanie powódki nie nastąpiło w trybie pilnym i nie było motywowane zmianami ustawy o lasach, albowiem w dacie odwołania powódki ustawa ta nie została nawet ogłoszona w Dzienniku Ustaw. Ponadto pozwany podniósł, że zaproponował powódce dalsze zatrudnienie, ale oferty tej nie przyjęła. Przekonania polityczne pozostały

bez znaczenia dla przebiegu zatrudnienia powódki i rozwiązania stosunku pracy. Nadleśniczy R. D. (1) jako osoba z zewnątrz nie znał pracowników Nadleśnictwa, a tym bardziej ich poglądów politycznych. Odnosząc się do zarzutów sformułowanych w stosunku do Dyrektora RDLP w K., jego zastępcy i pozostałych pracowników RDLP pozwany podniósł, że RDLP nie jest pracodawcą powódki.

Co się tyczy stwierdzeń pokontrolnych to nie stanowią one w żadnym razie naruszenia zasad równego traktowania powódki i nie są dyskryminacją. W okresie od lutego do kwietnia 2014 r. Nadleśniczy miał zaledwie dwukrotnie zastrzeżenia do faktur i to w dodatku wyłącznie do ich opisu. W tych przypadkach zwracał się do pracowników z działu gospodarki leśnej i leśniczych przedstawiając im swoje uwagi co do kompletności zapisów załączników do faktury. Wprowadził w Nadleśnictwie obowiązek umieszczania bardziej szczegółowych opisów wykonywanych prac. Pozwany zaprzeczył, aby kiedykolwiek podważał kompetencje zawodowe powódki, a nadto by czynił to w obecności innych osób. Wskazał, że Nadleśniczy jest przełożonym powódki i do zakresu jego kompetencji i obowiązków należy sprawowanie nadzoru i kontroli merytorycznej pracy powódki, czym powódka nie powinna czuć się urażona. Jako przełożony wobec podległych mu pracowników ma prawo do konstruktywnej i merytorycznej krytyki i uwag. Ma również prawo nie zgadzać się z opiniami podległych mu pracowników. Kwestia powiązań rodzinnych powódki z jednym z wykonawców została wyjaśniona w ramach przeprowadzonej kontroli. W zakresie obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku sekretarki nie mieści się parzenie kawy dla innych pracowników, stąd też wprowadzona zmiana. Pytanie o darowiznę miało jedynie na celu ustalenie, czy została ona przekazana przez pozwanego, czy też powódkę jako osobę fizyczną. Cofnięcie pełnomocnictwa nastąpiło w ramach obowiązujących przepisów prawa. Również bezpodstawny jest zarzut rzekomego obwinienia powódki za wyeliminowanie z przetargu na roboty leśne jednego z wykonawców w 2013 r., który to przetarg miał miejsce za poprzedniego nadleśniczego. Wniosek o indywidualną interpretację podatkową stawki VAT został w maju 2014 r. przekazany drogą służbową, a jeśli chodzi o artykuł w DRWALU to powódka, jeśli uważała, że zachodzi taka potrzeba mogła sama wystąpić o jego sprostowanie. Obowiązek noszenia mundurów obejmuje wszystkich pracowników Służby Leśnej. Za pomocą pism, e-maili i oświadczeń porozumiewał się ze wszystkimi pracownikami, zgodnie z przyjętą zasadą porozumiewania się. Opracowanie nowych zakresów czynności zostało zlecone powódce w oparciu o twierdzenia samej powódki, że pracownicy działu są zbyt przeciążeni i w związku z faktem, że poprzednie zakresy czynności traciły ważność. Awanse zawodowe zostały przyznane zgodnie z wytycznymi dyrektora RDLP w K. z dnia 23.06.2014 r. Zostały nim objęte osoby, które nie otrzymały podwyżek płac w poprzednim roku i w okresie ostatnich 10 lat najrzadziej otrzymywały podwyżki. Dodatkowo uwzględniano staż pracy. Powódka w okresie 7 – letniego zatrudnienia u pozwanego była nagradzana dwukrotnie, ostatni raz w 2012 r. Nie przyznanie jej awansu zawodowego w 2014 r. nie może stanowić naruszenia zasady równego traktowania, gdyż odpowiada prawu.

/odpowiedź na pozew – k. 77 - 85, ostateczne stanowisko – k. 502;/.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. S. ma 51 lat, z zawodu jest ekonomistą. W okresie od dnia 8 marca 2007 r. do dnia 31 października 2014 r. była zatrudniona u pozwanego (który z dniem 1 lipca 2008 r. zmienił nazwę z Nadleśnictwo B. z siedzibą w U. na Nadleśnictwo U. z siedzibą w U.) na podstawie powołania. Powódkę powołał Nadleśniczy R. J., natomiast odwołał ze stanowiska w dniu 30 lipca 2014 r. Nadleśniczy R. D. (1), co było równoznaczne z wypowiedzeniem stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 października 2014 r. Odwołując powódkę R. D. (1) zaproponował jej pracę w dziale finansowo – księgowym na stanowisku księgowej, ale powódka oferty tej nie przyjęła.

Z dniem 8 marca 2007 r. Nadleśniczy R. J. nadał powódce stopień służbowy młodszego inspektora, natomiast z dniem 1 października 2010 r. inspektora. Powódka została zapoznana z zakresem czynności, ponadto pouczono ją (także pisemnie) o obowiązku noszenia umundurowania. W dniu 15 listopada 2007 r. Nadleśniczy R. J. upoważnił powódkę do składania i przyjmowania oświadczeń woli w zakresie praw i obowiązków Nadleśnictwa, podejmowania czynności faktycznych i prawnych związanych z bieżącym zarządzaniem Nadleśnictwem w okresie jego

nieobecności, z wyłączeniem spraw wynikających z nawiązania, zmiany, rozwiązania stosunków pracy oraz udzielania kar porządkowych.

Powódka w okresie zatrudnienia u strony pozwanej i we wcześniejszym okresie angażowała się w działalność polityczną i nie kryła się ze swoimi poglądami. Działała w (...) Stowarzyszeniu (...), następnie związana była z (...), a w ostatnim czasie z (...). Powódka nie była jedynym pracownikiem pozwanego, który angażował się w działalność polityczną. Powódka przed zatrudnieniem u pozwanego pełniła funkcję starosty, startowała w wyborach do sejmiku samorządowego z ramienia (...), zamierzała kandydować na stanowisko burmistrza U. w wyborach jesienią 2014 r.. Osoby z bliższego i dalszego otoczenia powódki, te które interesowały się lokalną polityką wiedziały o poglądach politycznych i działalności powódki.

Nadleśniczy R. J. (zajmujący to stanowisko od grudnia 2006 r. do 7 października 2013 r.) oceniał pracę powódki bardzo dobrze, darzył ją zaufaniem. Była ona jednym z najbliższych jego współpracowników. Pozostali pracownicy pozwanego również cenili powódkę, nie słyszeli o negatywnych komentarzach na temat powódki w związku z jej poglądami politycznymi. W miejscu pracy powódce nikt nie wypominał przynależności partyjnej, nie robił uwag na tle poglądów politycznych. W tym czasie powódka otrzymywała podwyżki płacy zasadniczej i premie, które niejednokrotnie były wyższe od premii głównego księgowego całej Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych. Podwyżki wynagrodzeń dla powódki i pozostałych pracowników pozwanego przyznawane były według zasad ustalonych przez Nadleśniczego R. J. zarządzeniem.

W marcu 2013 r. u pozwanego przeprowadzono badanie bilansu. Powódka wraz z działem księgowo – finansowym (którym kierowała) przygotowała plany, dokonała przeksięgowania kosztów i doksięgowania dotacji na 2012 r. Doksięgowanie spotkało się z negatywną oceną A. K. - zastępcy dyrektora RDLP w K., który polecił powódce dokonać zmian w arkuszu weryfikacyjnym za 2012 r. i przeliczyć to. Pracownicy RDLP nie udostępnili powódce, choć takowe posiadali, arkuszy z formułami pozwalającymi na dokonanie obliczeń za pomocą programu Microsoft Excel. Brak tych formuł, o czym zresztą powódka poinformowała pracownika RDLP w K., sprawił, że dokonywała obliczeń i korekt „ręcznie” co trwało prawie całą noc. Główne księgowe z innych nadleśnictw od pracowników RDLP formuły te otrzymały. Dostępność tych formuł skracala pracę do kilku minut.

(dowód: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki przy aktach sprawy; zeznania świadków: R. J. – k. 197 – 199, E. L. – k. 367 – 368, M. P. – k. 203, W. F. – k. 268 – 270, M. M. – k. 332 – 333, E. B. – k. 264 – 267; częściowo zeznania A. K. – k. 122, R. P. (3) – k. 201, 203,; pismo – k. 477; zarządzenie nadleśniczego – k. 98; mail – k. 19; arkusze – k. 20 – 42; zeznania A. W. (1) – k. 199 – 212, M. P. – k. 203, Ł. Z. - k. 203, T. K. – k. 204, K. G. – k. 267 – 268; przesłuchanie powódki – k. 117 – 121, 500 – 502;)

Z dniem 4 lutego 2014 r. na stanowisko Nadleśniczego strony pozwanej powołany został R. D. (1) (który pełnił to stanowisko do dnia 9 października 2015 r.). W trakcie rozmowy z R. D. (1) w dniu 12 lutego 2014 r. powódka nadmieniła o swoich poglądach politycznych i planach kandydowania w wyborach.

Po objęciu stanowiska, pod koniec lutego 2014 r., zgodnie z poleceniem RDLP w K., R. D. (1) polecił powódce przygotować „prowizorium” i przesłać go do RDLP w zakreślonym przez jej pracownika terminie, to jest do godziny 14.30. Powódka prowizorium tego na czas nie przygotowała. Nie informując R. D. (1) o opóźnieniu prowizorium przesłała po godzinie 15.00, za co R. D. (1) otrzymał reprimendę od pracownika RDLP i polecenie zdyscyplinowania podległych mu pracowników. Zapytana przez R. D. (1) o przyczyny opóźnienia powódka stwierdziła, że nie ma znaczenia, o której godzinie dane te przesłała, jak również, że nie wiedziała, że ma on podgląd do tych danych.

Obejmując stanowisko R. D. (1) wprowadził zasadę porozumiewania się z podległymi mu pracownikami za pomocą pism, maili i oświadczeń. Taki sposób porozumiewania stosował do wszystkich pracowników Nadleśnictwa, w tym powódki. Ponadto egzekwował od wszystkich pracowników, w tym od powódki, noszenie munduru, co było zgodne z obowiązującymi regulacjami prawnymi. W przypadku nie noszenia munduru upominał pracowników. Zarządził także zamykanie drzwi do sekretariatu, tak, aby osoby postronne nie słyszały treści rozmów. Ponadto wprowadził zasadę parzenia kawy i herbaty przez A. W. (1) wyłącznie gościom, o czym poinformował wszystkich pracowników, w tym

osobiście powódkę. W zakresie obowiązków A. W. (1) – specjalisty ds. administracji na dzień wydania tego zarządzenia nie było obowiązku parzenia kawy komukolwiek. Powódka wszystkie wprowadzane przez R. D. (1) zasady odebrała jako złośliwości pod jej adresem, dyskryminację jej osoby przez R. D. (1). Z niechęcią je przyjmowała, co dawała odczuć R. D. (1).

Do konkretnego nieporozumienia między powódką a R. D. (1) doszło przy okazji podziękowań za darowiznę 500 zł, którą Nadleśnictwo U., na podstawie decyzji podjętej jeszcze przez Nadleśniczego R. J., uczyniło na rzecz Stowarzyszenia (...) w R.. W trakcie spotkania, na którym składano podziękowania sponsorom nie wymieniono jako sponsora Nadleśnictwa, natomiast za pośrednictwem R. D. (1) Pani sołtys wsi R., w obecności burmistrza i starosty przekazała podziękowania za obdarowanie dla powódki. Aby wyjaśnić tę kwestię w dniu następnym R. D. (1) zapytał powódkę o darowiznę, o to czy była to darowizna ze środków Nadleśnictwa, czy też z jej prywatnych środków. Pytanie to poruszyło powódkę, która odebrała je jako kolejny atak ze strony R. D. (1). Rozmowa ta przebiegła w atmosferze zdenerwowania, podniesionego tonu głosu.

Z dnia na dzień relacje między powódką a R. D. (1) stawały się coraz bardziej napięte, coraz częściej dochodziło między nimi do różnicy zdań. Różnice te dotyczyły między innymi sposobu wypełniania faktur, wysokości stawki VAT przy organizowaniu przetargów na usługi z zakresu bieżącego utrzymania obiektów edukacyjnych/turystycznych, powiązań rodzinnych powódki z jednym z wykonawców, źródła finansowania zakupu folderów dla Nadleśnictwa. R. D. (1) analizował zawierane przy udziale powódki umowy, jak również wprowadzone przez poprzednika zarządzenia, co powódka odbierała jako podważanie jej kompetencji, gdyż w wielu kwestiach zarządzenia te R. J. wprowadzał po konsultacji z powódką, zgodnie z jej zdaniem. W przypadku faktur R. D. (1) nie kwestionował kwot, natomiast w dwóch przypadkach (odsnieżania i przerzynki drzew do modernizacji) poprosił o uszczegółowienie opisów wykonanych prac, co powódka odebrała jako czyniony jej przez nadleśniczego zarzut nieznamości przepisów prawa, podważanie jej kompetencji. Podobnie odebrała kierowane do niej przez R. D. (1) pytania o to, czy Nadleśnictwo organizując coroczne przetargi na wykonanie usług z zakresu bieżącego utrzymania obiektów edukacyjnych/turystycznych w sposób prawidłowy ustalało i ustala stawkę VAT na 23 %. R. D. (1) nabrał wątpliwości do wysokości tej stawki po przeanalizowaniu interpretacji GUS, przesłanej do poszczególnych Nadleśnictw, w tym do Nadleśnictwa U. w sierpniu 2013 r. O powodach swoich wątpliwości poinformował powódkę, która podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko i w celu wyjaśnienia wątpliwości zwróciła się do R. D. (1) o wystąpienie przez niego jako osobę uprawnioną do Izby Skarbowej z wnioskiem o interpretację przepisów, który to wniosek przygotowała. W takcie przeprowadzonej w kwietniu 2014 r. kontroli doraźnej przez kontrolerów RDLP w K. kontrolerzy ci stwierdzili, że stawka 23 % jest nieprawidłowa. Ostatecznie R. D. (1) polecił powódce, aby przy opisie uwzględniać interpretację GUS. Następnie wystosował wniosek o interpretację przepisów.

W maju 2014 r., w odpowiedzi na polecenie R. D. (1), wydane po tym jak powódka w rozmowie z nim stwierdziła, że pracownicy działu finansowo – księgowego mają za dużo obowiązków, powódka przekazała nadleśniczemu opracowane przez siebie zakresy czynności pracowników działu z określeniem stopnia wykorzystania czasu pracy poświęconego na obowiązki. Zakresy te nie zostały jednak przez R. D. (1) wdrożone, co jak wykazała przeprowadzona w czerwcu – lipcu 2014 r. kontrola Inspekcji Lasów Państwowych było błędną jego decyzją. Inspekcja w zaleceniach pokontrolnych zobowiązała R. D. (1) do ich wdrożenia.

W maju 2014 r. w miesięczniku lokalnym Drwał ukazał się artykuł, który dotyczył organizowanych przez Nadleśnictwo U. przetargów dla przedsiębiorców na wykonywanie dla Nadleśnictwa usług leśnych. W artykule poddano w wątpliwość prawidłowość naliczanej przez Nadleśnictwo stawki VAT przy organizowaniu przetargu, w którym odrzucono ofertę konsorcjum wykonawców, które wyliczyło stawkę 8% i w tym kontekście wymieniono nazwisko powódki. Stwierdzono, że powódka, która odpowiada za podatki popełniła błąd i razem ze swoim szwagrem P. G. (Zastępcą Nadleśniczego R. J.) doprowadziła do odrzucenia w przetargu prawidłowo złożonej oferty. Napisano także, że ogłoszenie wyników przetargu w dniu 21.12.2012 r., tj. w piątek przed Świętami Bożego Narodzenia nie było przypadkowe, gdyż okres ten utrudniał przedsiębiorcom „znalezienie prawnika, który napisze sensowne odwołanie”. R. D. (1) nie zareagował na treść tego artykułu, który godził w interes Nadleśnictwa, którym kierował. Nie wniósł do redaktora naczelnego miesięcznika o opublikowanie oświadczenia wyjaśniającego poruszone w nim kwestie, co

powinien był zrobić i co jako błąd wytknęli mu kontrolerzy z Państwowej Inspekcji Lasów. Powódka we własnym imieniu zwróciła się o zamieszczenie sprostowania w dniu 2 lipca 2016 r., ale sprostowanie to jako nadesłane po upływie przewidzianego przez przepisy prawa prasowego terminie nie zostało zamieszczone. Brak reakcji ze strony R. D. (1) powódka odebrała jako kolejne zachowanie skierowane przeciwko jej osobie, wiązała to z prezentowanymi poglądami politycznymi.

Wszystkie te sytuacje konfliktowe spowodowały, że R. D. (1) tracił stopniowo zaufanie do powódki. Ostatecznie stwierdził, że nie widzi powódki w roli swojego zastępcy, osoby, która zarządzałaby Nadleśnictwem w czasie jego nieobecności. W dniu 9 czerwca 2014 r. anulował udzielone powódce przez jego poprzednika upoważnienie do zastępowania Nadleśniczego. Ta decyzja sprawiła, że powódka po raz kolejny poczuła się urażona.

W dniu 10 czerwca 2014 r. wystosowała do Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych w W. A. W. (2) pismo, w którym stwierdziła, że jest od dłuższego czasu szykanowana, poniżana, zastraszana i upokarzana przez Nadleśniczego R. D. (1), Dyrektora RDLP w K. E. B. i jego zastępcę A. K.. W piśmie tym zawarła stwierdzenie, że jest w posiadaniu informacji o wielu nieprawidłowościach, którymi jeżeli dyrektor będzie zainteresowany podzieli się.

W odpowiedzi na pismo Inspekcja Lasów Państwowych przeprowadziła kontrolę doraźną w Nadleśnictwie U.. Kontrola wykazała zasadność części zarzutów powódki, a to przede wszystkim w odniesieniu do opracowanych zakresów czynności, artykułu w czasopiśmie Drwał, sugerowania przez R. D. (1) powiązań powódki z jednym z wykonawców. Zespół kontrolny nie dopatrył się stosowania wobec powódki szykanowania i poniżania przez przełożonych i politycznego tła konfliktu.

W dniu 30 lipca 2014 r. Nadleśniczy R. D. (1) odwołał powódkę ze stanowiska głównego księgowego. Stosunek pracy powódki ustał w dniu 31 października 2014 r.

(dowody: umowa darowizny – k. 89 – 90; decyzja o przyznaniu darowizny – k. 90; pismo powódki z dnia 10.06.2014 r. – k. 13 – 14; maile – k. 15, 16 – 17, 52 – 53; artykuł prasowy – k. 43 – 46; pisma powódki – k. 48, 49, 60 - 61; oświadczenie z dnia

09.06.2014 r. – k. 56; pismo R. D. (1) – k. 59; mail i wniosek o interpretację przepisów prawa podatkowego – k. 64 – 70; pismo dot. podwyżek płac w 2014 r. – k. 99; wystąpienie pokontrolne – k. 134 – 135; protokół kontroli PIP – k. 136 – 141; pisma –

k. 142 – 143; protokół kontroli – k. 144 – 171; akt powołania R. D. (1) – k. 87; zeznania świadków: A. W. (1) – k. 199 – 212, W. F. – k. 268 – 270, M. W. – k. 270 – 271, R. P. (4) – k. 327 – 329, D. G. –

k. 329 – 331, J. M. – k. 330, M. M. – k. 332 – 333, D. Z. – k. 333, Z. U. – k. 333 – 334, J. F. – k. 364, 365, R. N. – k. 365, E. C. – k. 365 – 366, A. P. (1) – k. 366 – 367, E. L. – k. 367 – 368, A. P. (2) – k. 464 – 465, W. N. – k. 448 – 449, R. P. (4) – 450 – 451, R. D. (1) – 465 – 470; częściowo przesłuchanie powódki – k. 117 – 121, 500 – 502; dokumenty w aktach osobowych powódki przy aktach sprawy;)

Dokonane w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne Sąd oparł o wskazany wyżej materiał dowodowy, uznając go za wystarczający do poczynienia stosownych ustaleń i rozstrzygnięcia na tej podstawie przedmiotowej sprawy.

Sąd dał wiarę dokumentom zebranych w aktach osobowych powódki i pozostałym przedłożonym przez strony dokumentom dotyczącym przebiegu zatrudnienia powódki, funkcjonowania pozwanego, wyników przeprowadzonych u pozwanego kontroli, albowiem dokumenty te nie budzą wątpliwości co do ich formy i treści, znalazły potwierdzenie w zeznaniach przesłuchanych w sprawie osób i nie zostały skutecznie zakwestionowane przez powódkę. Na zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków: A. W. (1), M. P., Ł. Z., T. K., W. F., M. W., M. M., D. Z., Z. U., J. F., R. N. i R. P. (5) Sąd oparł się jako jasnych, spójnych w istotnych w sprawie kwestiach i korelujących z zebranymi dowodami z dokumentów. Na przesłuchaniu powódki Sąd oparł się w zakresie niespornych między stronami faktów i faktów znajdujących potwierdzenie w wyżej wskazanym materiale dowodowym. Na zeznaniach pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków Sąd oparł się w zakresie w jakim korelują z powyższym materiałem dowodowym. Z uwagi na to, że dyskryminacji w zatrudnieniu może dopuścić się wyłącznie pracodawca, którym dla powódki nie była Regionalna

Dyrekcja Lasów Państwowych w K., lecz Nadleśnictwo U. - co wynika z treści art. 35 ustawy o lasach (w brzmieniu obowiązującym w okresie zatrudnienia powódki u pozwanego) i dowodów sprawy (w tym akt osobowych powódki) - Sąd nie analizował materiału dowodowego, w tym nie oceniał zeznań przesłuchanych osób w zakresie zarzutów podniesionych przez powódkę w stosunku do Dyrektora RDLP w K., jego zastępcy i pozostałych pracowników RDLP w K.. Zgodnie z treścią przywołanego przepisu prawa to Nadleśniczy Nadleśnictwa U. inicjował, koordynował i nadzorował działalność nadleśnictwa, zatrudniał i zwalniał jego pracowników, powoływał i odwoływał (bez uzgodnień z dyrektorem RDLP) głównego księgowego. Z akta sprawy, w tym z akt osobowych powódki wynika, że wszystkie czynności pracodawcze w stosunku do powódki, w tym takie jak nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, określenie zakresu czynności na stanowisku pracy, ukształtowanie wynagrodzenia podejmował Nadleśniczy R. J., a następnie R. D. (1).

Sąd zważył, co następuje:

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło dyskryminacji, wobec czego wytoczone przez E. S. powództwo o odszkodowanie Sąd oddalił.

Zgodnie z treścią art. 11³ kodeksu pracy jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

W myśl 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. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (art. 18^{3a} § 2 k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w powyższych przepisach kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relevantną) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.10.1996 r. Sygn. akt I PRN 94/96, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.01. 2008 r. Sygn. akt II PK 102/07; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 08.01.2002 r., Sygn. akt III ZP 31/01;).

Stosownie do treści art. 18^{3b} § 1 k.p. na pracowniku spoczywa obowiązek przedstawienia faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 stycznia 2007 r. (Sygn. akt II PK 180/09) wskazał, iż w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1 k.p. pracownik, który uważa, że był dyskryminowany powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny.

Wytaczając powództwo przeciwko pozwanemu Nadleśnictwu U. powódka E. S. wskazała fakty, które jej zdaniem świadczą o jej dyskryminacji, jak również kryterium tej dyskryminacji podając, że była dyskryminowana ze względu na posiadane poglądy polityczne. Dla uwolnienia się od odpowiedzialności pozwany obowiązany był wykazać, że nie dyskryminował powódki, co też zdaniem Sądu, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, uczynił.

Postępowanie dowodowe nie potwierdziło bowiem, aby przekonania polityczne powódki miały negatywny wpływ na przebieg jej zatrudnienia i rozwiązanie z nią stosunku pracy. Jeżeli chodzi o osobę R. J., który zajmował stanowisko nadleśniczego u strony pozwanej w okresie od grudnia 2006 r. do 7 października 2013 r. to z dowodów sprawy jednoznacznie wynika, że darzył on powódkę zaufaniem, oceniał jej pracę bardzo dobrze, podobnie jak pozostali pracownicy pozwanego, którzy słuchani przed Sądem wypowiadali się na temat powódki pozytywnie. Jeżeli chodzi natomiast o osobę nadleśniczego R. D. (1), to stwierdzić trzeba, że sformułowane przez powódkę zarzuty w świetle dowodów sprawy i doświadczenia życiowego jawią się wyłącznie jako jej subiektywne odczucie.

Postępowanie dowodowe wykazało, że w każdej sferze zatrudnienia R. D. (1) traktował powódkę na równi z innymi pracownikami. Jeżeli chodzi o parzenie kawy (herbaty) to wbrew twierdzeniom powódki wprowadzona przez nadleśniczego zasada nie dotyczyła wyłącznie powódki, odnosiła się do wszystkich pracowników nadleśnictwa, w tym do samego nadleśniczego. To samo dotyczyło obowiązku noszenia munduru, który to obowiązek wynikał z przepisów prawa (czego powódka miała świadomość) i R. D. (1) egzekwował go od wszystkich pracowników, a nie tylko od powódki. Jeżeli chodzi o wprowadzone przez R. D. (1) zasady komunikowania się to one również dotyczyły (wbrew twierdzeniom powódki) wszystkich pracowników.

Zdaniem Sądu, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do stwierdzenia, by R. D. (1) podważał kompetencje zawodowe powódki i co więcej, by czynił to z zamiarem jej poniżenia. Jako przełożony powódki i osoba odpowiedzialna w świetle przepisów prawa za właściwe funkcjonowanie nadleśnictwa, którym kierował, miał on pełne prawo nadzorować i kontrolować pracę powódki, w tym co do prawidłowości wystawianych faktur i stosowanych stawek VAT przy przetargach. Z zeznań przesłuchanych świadków wynika, że były to uwagi merytoryczne, czynione w sposób spokojny, z intencją wyjaśnienia wątpliwości i zapewnienia przejrzystości. Jako osoba zarządzająca pozwanym R. D. (1) miał również pełne prawo analizować zarządzenia wydane przez poprzednika, podejmowane przez niego decyzje, które skutkowały na przyszłość. W ramach pracodawczych czynności kontrolnych miał pełne prawo analizować wszelkie dokumenty przygotowywane przez powódkę jako pracownika nadleśnictwa i oczekiwać na wyjaśnienie nurtujących go kwestii. Ustalony w sprawie stan faktyczny dotyczący darowizny, obiektywnie patrząc, uprawniał R. D. (1) do przeprowadzenia z powódką rozmowy wyjaśniającej i trudno dopatrywać się w tym zachowania dyskryminującego powódkę, chęci jej poniżenia. Jeżeli chodzi o przebieg tej rozmowy to brak jest dowodów na to, że R. D. (1) zachowywał się wówczas, tak jak to opisała powódka.

Co się tyczy kwestii wynagradzania powódki wskazać trzeba, że pracodawca ma obowiązek równego wynagradzania pracowników mających takie same kwalifikacje zawodowe, ten sam zakres obowiązków, których efektywność jest jednakowa. Jeżeli prace różnią się co do ilości i jakości to nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18 k.p. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminowania w zatrudnieniu może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami. Zasada równego traktowania w zakresie wynagradzania nie oznacza całkowitej równości płac. Różnice takie, będące jednym z elementów motywacji pracownika, są bowiem niezbędne w procesie kształtowania indywidualnych wynagrodzeń. Istotne jest, aby pracodawca różnicował wynagrodzenia pracowników stosując dopuszczalne prawem kryteria, tj. takie, które są obiektywnie uzasadnione, realizują uprawniony cel i są proporcjonalne do jego realizacji. Zgodnie z wytycznymi dyrektora RDLP w K. z czerwca 2014 r. podwyżkami można było objąć tylko część zatrudnionych u pozwanego pracowników, maksymalnie 33 % pracowników. Powyższe stanowiło obiektywną przyczynę usprawiedliwiającą dysproporcję. Z uwagi na wytyczne decyzją R. D. (1) podwyżkami objęto osoby, które nie otrzymały podwyżek w poprzednim roku i w okresie ostatnich 10 lat najrzadziej otrzymywały podwyżki. Uwzględniano również staż pracy. Powódka nie znajdowała się wśród pracowników spełniających powyższe wymogi, wobec czego podwyżki płacy nie otrzymała.

Jeżeli chodzi o odwołanie powódki to w świetle dowodów sprawy trudno przyjąć, że nastąpiło ono z powodu poglądów politycznych powódki. Całokształt ujawnionych w toku postępowania okoliczności przemawia za przyjęciem, że

powódka rzeczywiście została odwołana z powodu utraty do niej zaufania przez R. D. (1) i ta utrata zaufania jawi się jako obiektywnie uzasadniona. To samo dotyczy się anulowania pełnomocnictwa.

W ocenie Sądu opisane przez powódkę zachowania R. D. (1) są przez nią odbierane zbyt subiektywnie, w sposób wyolbrzymiony. Zaistniałe pomiędzy nią a R. D. (1) nieporozumienia na tle zarządzania podległym mu Nadleśnictwem, jak również brak reakcji na artykuł prasowy, mylnie odbiera jako dyskryminację jej osoby. Przychodząc do Nadleśnictwa U. nowy nadleśniczy R. D. (1), osoba z zewnątrz, chciał zaprowadzić w nim swoje porządki, swój styl zarządzania nim, niejednokrotnie odmienny od tego jaki prezentował nadleśniczy R. J., a który z trudnością przyjmowała powódka jako główna księgowa, zaliczana do kadry zarządzającej tym Nadleśnictwem, odbierając, zupełnie niezasadnie, te działania jako broń wymierzoną przeciwko niej i mające na celu podważenie jej kompetencji. Postępowanie dowodowe wykazało, iż tak nie było, a podejmowane przez powódkę działania w okresie jej współpracy z nadleśniczym R. D. (1), jak chociażby zarzucenie mu stosowania wobec niej mobbingu w sposób trwały uniemożliwiły ich dalszą zgodną współpracę, przyczyniając się do utraty zaufania do niej przez nowego nadleśniczego, która skutkowałą odwołaniem jej z zajmowanego stanowiska.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło dyskryminacji, wobec czego wytoczone przez E. S. powództwo o odszkodowanie Sąd oddalił (pkt I wyroku).

W pkt II wyroku, Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2400 zł tytułem zwrotu kosztów procesu po myśli art. 98 § 1 i 2 k.p.c., mającym zastosowanie również w sprawach rozpatrywanych przez Sąd pracy, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony i w oparciu o przepisy § 2 ust. 1 i 2 oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (D. U. Nr 163, poz. 1348 z 2002 r.).

Sędzia Sądu Rejonowego

Elżbieta Domańska

Zarządzenie sek.) proszę:

1. Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki.
2. Kal. 14 dni.