

Sygn. akt III APa 69/11

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SA Ewa Jankowska (spr.)

Sędziowie: SA Krystyna Sitkowska

SO (del) Agnieszka Ambroziak

Protokolant: st. sekr. sądowy Hanna Gładkowska

po rozpoznaniu w dniu 11 grudnia 2012 r. w Warszawie

sprawy T. E.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji, zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, odprawę pieniężną i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

na skutek apelacji T. E.

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydział Pracy

z dnia 11 maja 2011 r. sygn. akt XXI P 277/05

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I w ten tylko sposób, że zasądza od (...) S.A. w W. na rzecz T. E. kwotę 24.850 (dwadzieścia cztery tysiące osiemset pięćdziesiąt) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 18 sierpnia 2004r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za dyskryminację;

II. w pozostałej części oddala apelację;

III. zasądza od (...) S.A. w W. na rzecz T. E. kwotę 1000 (jeden tysiąc) złotych tytułem zwrotu opłaty apelacyjnej;

IV. zasądza od Skarbu Państwa – Kasy Sądu Apelacyjnego w Warszawie - na rzecz adw. K. K., Kancelaria Adwokacka w W. przy ul. (...) kwotę 7.200 (siedem tysięcy dwieście) złotych z 23% VAT tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda z urzędu w postępowaniu apelacyjnym;

V. zasądza od (...) S.A. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Apelacyjnego w Warszawie kwotę 1.440 (jeden tysiąc czterysta czterdzieści) złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda w postępowaniu apelacyjnym.

(-) E. J.

(-) K. S.

(-) A. A.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie Wydział XXI Pracy wyrokiem z dnia 11 maja 2011 r. oddalił powództwo T. E. skierowane przeciwko (...) S.A. w W. o odszkodowanie za dyskryminację, zadośćuczynienie za krzywdę spowodowane mobbingiem, odprawę pieniężną, rentę uzupełniającą, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast żądanie powoda nakazania odprowadzenia składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przekazał do rozpoznania temu organowi.

W pozwie z dnia 15 czerwca 2004 r. powód domagał się odszkodowania z tytułu mobbingu, zadośćuczynienia za dyskryminację, renty uzupełniającej do osiągnięcia 65 roku życia z powodu utraty zdrowia lub przywrócenia do pracy na godnych magistra – inżyniera warunkach. W piśmie procesowym z dnia 28 lutego 2005 r. zgłosił kolejne roszczenie o uzupełnienie odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę do wysokości odprawy należnej w związku z 10 – letnim zatrudnieniem oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Następnie w piśmie procesowym z dnia 16 kwietnia 2007 r. cofnął roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i zrzekł się tego roszczenia.

Postanowieniem z dnia 26 czerwca 2007 r. Sąd Okręgowy uznał się niewłaściwym w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i w tym zakresie przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy – Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

W piśmie procesowym z dnia 18 grudnia 2007 r. powód wniósł o to, aby powróciła kwota 35.000 zł z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, bo zmieniły się okoliczności, bowiem z zeznań świadków wynika, że taka praca była wykonywana. Podniósł, iż nie było powodu, aby się zrzekał tego żądania, bo mu się nie przelewa.

Sąd Okręgowy rozpoznał następujące roszczenie powoda:

- 1) kwoty 287 915 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,
- 2) kwoty 50 000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem,
- 3) kwoty 22 645 zł tytułem odprawy pieniężnej,
- 4) kwoty 1972 zł miesięcznie począwszy od ustania zatrudnienia dożywotnio tytułem renty uzupełniającej,
- 5) kwoty 35 000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za cały okres zatrudnienia z odsetkami od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia zapłaty, oraz o nakazanie odprowadzenia składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu jakie powód według niego powinien otrzymywać, gdyby nie był dyskryminowany (protokół rozprawy z dnia 16 listopada 2010 r. k 1257 i protokół rozprawy z dnia 13 kwietnia 2011 k 1291) .

Strona pozwana konsekwentnie w toku postępowania wносиła o oddalenie powództwa, odnosząc brak zasadności roszczeń, a także zarzut przedawnienia. Zarzut ten został ponowiony w odniesieniu do roszczenia powoda o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (rozprawa z 16 listopada 2010 r., k. 1280).

Sąd Okręgowy dokonał następujących ustaleń faktycznych:

Powód był zatrudniony w (...) Spółce Akcyjnej od 19.09.1995 r. na podstawie umowy o pracę, na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu. Na podstawie porozumienia zmieniającego z 1 września 2000 r. powodowi w miejsce pracy w Sekcji (...) powierzono obowiązki w Sekcji (...) (...). Ostatnie zajmowane przez powoda stanowisko to specjalista w Pionie (...) Wydział (...) w Departamencie(...) Średnie

wynagrodzenie za ostatnie trzy miesiące pracy powoda wynosiło 3431,13 zł brutto. Łącząca strony umowa o pracę została wypowiedziana przez stronę pozwaną w dniu 14 czerwca 2004 r. i uległa rozwiązaniu z upływem skróconego jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który zakończył się 31 lipca 2004 r. Powyższe wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana podała likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska pracy i wykonywanych na tym stanowisku zadań, w związku ze zmianami organizacyjnymi zachodzącymi w pozwanym zakładzie - (...). Przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa. Wydział Eksploatacji (...), w którym pracował powód został rozwiązany i stanowisko powoda zostało faktycznie zlikwidowane (wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 14.06.2004 r. k. 4). Powód kwestionował zamiar wypowiedzenia, kwestionując zasadność przeprowadzonych w pozwanym zakładzie pracy zmian organizacyjnych. Powód otrzymał wszystkie przysługujące mu świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy: odpłatną wypłatę w kwocie 12 940 zł, stosowną do stażu pracy powoda, który był krótszy niż 10 lat oraz odszkodowanie za 2 miesiące w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia.

Powód w trakcie kolejnych lat pracy u strony pozwanej zmieniał kilkakrotnie jednostki organizacyjne, pozostając zawsze na stanowisku specjalisty. Nigdy nie został awansowany na wyższe stanowisko, w tym na stanowisko kierownicze. Z upływem czasu średnia wieku współpracowników powoda ulegała obniżeniu i ostatecznie powód stał się najstarszym pracownikiem w zespole. Jednocześnie młodzi pracownicy zaczęli szybko awansować i otrzymywać wyższe wynagrodzenie, które ostatecznie kształtowało się na poziomie znacznie wyższym od wynagrodzenia powoda. W tym samym czasie powód nie awansował, a jego wynagrodzenie po osiągnięciu pewnego pułapu zatrzymało się na tym poziomie. Sytuacja taka wywołała frustrację powoda, który wyrażał publicznie oraz w pismach do przełożonych swoje niezadowolenie z braku awansu na stanowisko kierownicze oraz z braku podwyżki. Powód posiadał bardzo wysoką samoocenę i jednocześnie negował umiejętności i kwalifikacje współpracowników. Powód kwestionował polecenia swoich przełożonych, którzy byli młodszy od niego oraz podważał ich kompetencje kierownicze i merytoryczne argumentując to brakiem skończenia przez nich studiów wyższych oraz młodym wiekiem. Powód szczególnie negatywny stosunek miał do swojej przełożonej A. C. (1). Powód zarzucał, iż nie ma ona odpowiedniego wykształcenia ani doświadczenia w pracy, niejednokrotnie lekceważył jej polecenia i wyznaczane przez nią terminy oraz notorycznie spóźniał się do pracy lub wychodził z pracy bez jej wiedzy i zgody, podważając w ten sposób jej autorytet wśród pracowników. A. C. (1) wymagała od podległych pracowników punktualności oraz zachowania dyscypliny. W związku z powyższym A. C. (1) nie widząc możliwości dalszej współpracy z powodem zwróciła się do dyrektora K. T. o rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Ostatecznie powód został przeniesiony do innego zespołu, gdzie również wyrażał swoje niezadowolenie, tak z miejsca pracy, osoby przełożonego, jak i powierzonych zadań. Przełożonymi powoda byli następnie H. M. (1) i D. D. (1) oraz B. D., którego powód nie akceptował, gdyż został zatrudniony w pozwanym zakładzie jeszcze jako student, przez co powód kwestionował jego kwalifikacje, uważając że sam posiada lepsze i nie akceptował sytuacji, w której B. D., w przeciwieństwie do powoda awansował i w rezultacie otrzymywał większe wynagrodzenie.

Powód nie był brany pod uwagę przy awansach na funkcje kierownicze, ponieważ nie wykazywał predyspozycji do kierowania pracownikami oraz sam, według przełożonych, nie był samodzielny pracownikiem. Ponadto nie przestrzegał dyscypliny pracy, był postrzegany jako osoba cały czas narzekająca, zaś polecenia przełożonych wykonywał opieszale, nie zachowując wymaganych terminów, często według własnego pomysłu, a nie według metody wypracowanej w zespole.

Powód nie był dyskryminowany ze względu na wiek ani też stan zdrowia. Nie miało też miejsca nierówne traktowanie powoda poprzez wypłacanie mu zaniżonego wynagrodzenia. Wynagrodzenie w zakładzie pracy było zróżnicowane pod względem wysokości ze względu na zakres i ilość powierzonych zadań, ich wagę dla pracodawcy oraz zaangażowanie w pracy. Staż pracy sam w sobie ani wiek pracownika nie miał znaczenia dla pracodawcy i nie był kryterium decydującym o wysokości wynagrodzenia. Pracownicy, do których powód się porównuje, podnosząc zarzut zaniżania mu wynagrodzenia, wykonywali inne czynności niż powód, o większym znaczeniu i perspektywach dla pracodawcy,

wykazywali większe zaangażowanie w pracę, byli oceniani jako lepsi pracownicy i ostatecznie zajmowali wyższe stanowiska niż stanowisko powoda, na skutek awansu, którego z opisanych wyżej przyczyn powód nie mógł otrzymać.

Od samego początku zatrudnienia powoda charakter jego obowiązków wymagał pracy przy komputerze. Powód w 2000 r. poinformował pozwaną o chorobie oczu (u powoda rozpoznano początkową zaćmę w lewym oku) i wskazaniach lekarskich pozwalających mu w tym czasie pracować przy komputerze 3 godziny na dzień z przerwami. W tej sytuacji przeniesiono powoda na inne stanowisko pracy z możliwością robienia przerw w razie potrzeby. Powód miał opracować program komputerowy i jego praca wymagała, poza pracą przy komputerze, również czytania niezbędnych opracowań. Powód nie miał wyznaczonego w tym celu terminu i od niego zależało jak będzie organizował swoją pracę, bowiem pracodawca nie żądał od niego wykonywania obowiązków wymagających przekraczania czasu pracy przy komputerze dozwolonego zaświadczeniem lekarskim. Stan wzroku powoda jednak dalej się pogarszał i ostatecznie w 2001 r. i 2002 r. powód przeszedł operacje usunięcia zaćmy początkowej z wszczepieniem sztucznych soczewek w oku lewym i prawym. Po tych zabiegach, z uwagi na brak zdrowotnych przeciwwskazań, powrócił do poprzedniej pracy przy komputerze jednak narzekał na dolegliwości związane z przebytymi operacjami i wynikające z warunków pracy. Nie składał jednak w tym względzie oficjalnych skarg i wniosków do przełożonych lub odpowiednich zakładowych służb z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (w szczególności odnośnie sprzętu komputerowego na jakim pracował lub pracy ponad dozwolony ze względu na jego stan zdrowia, czas pracy). Żądanie które powód zgłosił, dotyczące zapewnienia ekranu na monitor komputerowy, pracodawca spełnił.

Warunki pracy powoda nie odbiegały od warunków pracy innych pracowników. Powód pracował przy komputerze z monitorem ustawionym na nadstawce na biurku. Pracodawca w żaden sposób nie narzucał powodowi lokalizacji jego biurka, które powód mógł ustawić w dowolnym miejscu w ramach porozumienia z innymi pracownikami. Według przełożonej powoda A. C. (1) powód ustawił sam biurko i komputer w taki sposób, aby przełożona nie widziała co jest na ekranie, zaś z wypowiedzi powoda wynikało, iż korzystał on z komputera oglądając w Internecie strony w żaden sposób nie związane z pracą. Monitor powoda miał nałożony ekran ochronny i jak już ustalono powód mógł robić przerwy w pracy, według potrzeby.

Powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nie prowadził wprawdzie ewidencji czasu pracy jednak zakres pracy powierzonej powodowi nie wymagał od niego pracy w czasie ponadnormatywnym. Powód często spóźniał się do pracy, w czasie pracy wychodził do innego budynku na obiad lub też wychodził do lekarza albo na badania, niejednokrotnie nie zgłaszając faktu opuszczenia miejsca pracy przełożonemu. W czasie pracy powód korzystał z komputera również w celach prywatnych, nie poświęcając tym samym całości czasu pracy na pracę dla pozwanego. Przełożeni zauważyli opóźnienia powoda w wykonywaniu powierzonych zadań i brak dotrzymywania terminów określonych na ich wykonanie. Powód niejednokrotnie zostawał w pracy po regulaminowych godzinach pracy, co jednak nie było wymuszone ilością powierzonych mu obowiązków, a wynikało wyłącznie z własnej organizacji pracy przez powoda oraz możliwości korzystania ze służbowego komputera dla celów prywatnych. W czasie zatrudnienia powód nigdy nie zgłaszał pracy w godzinach nadliczbowych, skarżąc się jednocześnie na wiele innych kwestii.

Powód nie był w pracy zastraszany, nękanym, czy też poniżany. Pracodawca nie podejmował żadnych czynności celem zaniżenia samooceny zawodowej powoda, która nieodmiennie była bardzo wysoka, czemu powód dawał wyraz krytykując innych pracowników, w tym swoich przełożonych ustnie i pisemnie. Powód wyrażał niezadowolenie z pracy, wynagrodzenia i zajmowanego stanowiska, uważając, że powinien więcej zarabiać i zajmować stanowisko kierownicze. Powyższa ocena powoda był sprzeczna z oceną jego przełożonych, którzy postrzegali powoda jako pracownika narzekającego, niezdyscyplinowanego, niesamodzielnego i nie nadającego się na sprawowanie funkcji kierowniczych, zaś jako ewentualne uzasadnienie dla wyższego wynagrodzenia powoda widzieli wyłącznie jego staż pracy, nie zaś zakres i ilość wykonywanych zadań, czy zaangażowanie w pracę.

W celu ustalenia czy warunki pracy, jakie panowały u pozwanej przyczyniły się do pogorszenia stanu zdrowia powoda Sąd Okręgowy dopuścił dowód z opinii biegłych.

Biegły z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w swojej opinii stwierdził, że w latach 1996 - 1997 oraz 1998 - 2000 powód pracował w pomieszczeniach nie zapewniających przewidzianej właściwymi przepisami ilości miejsca na jedno stanowisko komputerowe pracy z monitorem ekranowym. (t. V k. 804-814). Biegły lekarz okulista w swojej opinii stwierdził, że praca jaką wykonywał powód u pozwanego nie spowodowała trwałej choroby narządu wzroku powodującej uszczerbek na zdrowiu i niezdolność do wykonywania pracy (w szczególności zmętnienia soczewki oka czyli zaćmy) (t. V k. 827-828). Opinia ta została potwierdzona w opinii kolejnego biegłego okulisty, powołanego na wniosek powoda kwestionującego pierwszą opinię. Obaj biegli okuliści byli zgodni co do tego, że dolegliwości narządu wzroku i zaćma, na którą skarży się powód nie była spowodowana pracą przy komputerze (opinia sądowa t. VI k 1101 -1103, k 12010 - 1212). Biegły lekarz z dziedziny chorób wewnętrznych w swojej opinii stwierdził, że czynniki występujące na stanowisku pracy powoda stanowią tylko jeden z wielu czynników wykrytych u powoda schorzeń i nie wykluczają samoistnej możliwości ujawnienia się tych chorób bez względu na wykonywaną pracę. Brak jest, w ocenie biegłego podstaw do przyjęcia aby zarzucany pozwanej mobbing i dyskryminacja powoda w miejscu pracy stanowiły samoistną przyczynę tych schorzeń, (t. V k. 845 - 846). Biegły z zakresu medycyny pracy w swojej opinii stwierdził, że wytworzona u powoda zaćma obu oczu nie pozostaje w związku z pracą powoda i warunkami tej pracy na zajmowanym przez powoda stanowisku w okresie jego zatrudnienia u pozwanej. Nawet przy hipotetycznym przyjęciu, że powód przekraczał dopuszczalny wymiar pracy przy komputerze - przekroczenia takie mogą powodować zmęczenie pracownika, przekrwienie spojówek, a nawet ich stan zapalny (czego biegła nie stwierdziła w dokumentacji lekarskiej), ale nie powodują powstania zaćmy i konieczności zabiegu operacyjnego (opinia sądowa t. V k. 850-851).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów w postaci dokumentów, zeznań świadków:

-A. C. (1) k 435 - 439

-S. S. k 458 - 461

-E. O. k714-713

-B. M. (1) k 713 - 718

-K. T. k 301- 303, 674- 677

-B. D. k 736 - 738

-G. A. (1) k 733 - 735

-D. D. (1) k 768 - 771

-H. M. (1) k 154 - 155

-M. P. (1) k 155 - 156

-I. R. (1) czak vel R. k 173

-J. Z. (1) k 173 - 174;

opinii biegłych oraz w części zeznań powoda.

Dokumenty zgromadzone w sprawie są wiarygodne i nie były przez strony kwestionowane, za wyjątkiem dokumentów prywatnych w postaci artykułów z prasy lub Internetu zawierających opinie na temat przyczyn powstania zaćmy. Sąd Okręgowy pominął wnioski zawarte w tych opracowaniach i w zakresie oceny stanu zdrowia powoda oraz przyczyn wymienianych przez niego schorzeń oparł się na opiniach biegłych specjalistów lekarzy, jako osób bezstronnych i kompetentnych.

Opinie biegłych Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne. Są one szczegółowe, oparte na dokumentacji medycznej oraz badaniu powoda, Wnioski opinii są jasne i logicznie uzasadnione. Szczególną uwagę Sąd Okręgowy poświęcił opiniom biegłych lekarzy okulistów, w związku z argumentacją powoda kwestionującą ich opinie. W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty powoda nie są uzasadnione. Obie opinie okulistów są oparte na dokumentacji i dokładnym badaniu powoda oraz specjalistycznej wiedzy medycznej biegłych, którzy jak wynika z opinii są zaznajomieni również z najnowszymi opracowaniami dotyczącymi zgłaszanego przez powoda schorzenia. Ich opinie są jednoznaczne i korespondują z opinią biegłej z zakresu medycyny pracy. Wbrew twierdzeniu powoda, z opinii biegłego W. S. nie wynika, że zaćma powoda powstała na skutek pracy przy komputerze w pozwanym zakładzie pracy. Nie stanowi o tym bowiem wyjaśnienie biegłego złożone w trakcie odpowiedzi na pytania powoda, że nie ma możliwości udzielenia jednoznacznej odpowiedzi z czego u powoda powstała zaćma oraz, że nie można potwierdzić ani wykluczyć co spowodowało powstanie zaćmy, jednocześnie biegły wskazał szereg przyczyn mogących powodować powstanie zaćmy, wśród których nie ma wymienionej pracy przy komputerze, co jest zgodne z konkluzją wyrażoną w pozostałych opiniach sądowych.

Opinia biegłego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy zasługuje zasadniczo na wiarę, jednak należy ją traktować ze szczególną ostrożnością, gdyż biegły nie miał możliwości bezpośredniego zbadania warunków pracy powoda, z uwagi na niezawiniony przez pozwaną brak dostępu do zajmowanych przez powoda w czasie pracy pomieszczeń lub zmianę warunków w dostępnych pomieszczeniach. Jednocześnie Sąd Okręgowy stwierdza, iż opinia ta ostatecznie nie wskazuje warunków pracy mogących powodować konkretne schorzenia lub rozstrój zdrowia powoda, co wynika łącznie z tej opinii oraz opinii biegłych lekarzy.

Zeznania świadków co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy są w przeważającej części wiarygodne, z wyłączeniem fragmentu zeznań I. R. (2) vel R. dotyczących negatywnego traktowania ludzi starszych w pozwanym zakładzie pracy, co nie zostało potwierdzone przez pozostałych świadków. Sąd Okręgowy zwrócił też uwagę, iż zeznania większości świadków dotyczą w istocie określonych fragmentów czasowych okresu spornego i należało to uwzględnić przy ustalaniu stanu faktycznego. Przykładowo J. Z. (1) pracował z powodem do września 1996 r., zatem nie można uznać, iż jego zeznania dotyczą sytuacji powoda w okresie późniejszym. Jednak z zeznań tych wynika, iż stan niezadowolenia powoda z pracy oraz poczucie niedoceniań miał miejsce już w 1996 r. Oceny powoda jako pracownika zawarte w zeznaniach części świadków należy również traktować bardzo ostrożnie, zwłaszcza, gdy osoby zeznające nie były kompetentne do dokonania oceny, nie sprawując nadzoru nad powodem, jako przełożeni. Z uwagi na fakt, iż część świadków była przedmiotem negatywnych uwag i krytyki ze strony powoda, Sąd Okręgowy tę okoliczność potraktował jako mogącą wpłynąć na treść zeznań. Jednak po analizie całokształtu materiału dowodowego należy stwierdzić, iż takiego negatywnego wpływu nie było, bowiem zeznania świadków są w przeważającej części spójne, logiczne, konsekwentne i nie zawierają żadnych treści wskazujących na negatywny stosunek świadków do powoda w czasie ich składania.

Zeznania powoda Sąd Okręgowy uznał za niewiarygodne w większej części pozostającej w sprzeczności z zeznaniami świadków. Zeznania te są chaotyczne, wyrażają poczucie pokrzywdzenia, negatywny stosunek powoda do pozwanego, niską ocenę przełożonych i współpracowników oraz bardzo wysoką ocenę własnej osoby. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania te wyrażają postawę roszczeniową powoda i są zdeterminowane wynikiem niniejszego procesu.

W ramach zasadności zgłoszonych przez powoda roszczeń Sąd Okręgowy wywiódł co następuje:

Powództwo o zadośćuczynienie za krzywdy, których doznał powód w wyniku mobbingu pracodawcy jest niezasadne i jako takie podlega oddaleniu. Powód zgłaszając roszczenia oparte na zarzucie mobbingu obowiązany był do przedstawienia okoliczności uzasadniających postawiony zarzut i to na nim spoczywał obowiązek dowodowy w tym względzie

(art. 6 k.c.), obowiązek wykazania zaistnienia ustawowych przesłanek mobbingu.

Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 24 maja 2005 r. sygn. II PK 33/05, stwierdził „W zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie

oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego" oraz w wyroku z dnia 5 grudnia 2006 r. sygn. II PK 112/06, „Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia"). W niniejszej sprawie obowiązek powyższy może dotyczyć tylko ostatnich siedmiu miesięcy okresu zatrudnienia powoda u pozwanej, tj. okresu od dnia 1 stycznia 2004 r. do dnia 31 lipca 2004 r. bowiem regulacje dotyczące mobbingu zostały wprowadzone do Kodeksu pracy ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2018), która zaczęła obowiązywać z dniem 1 stycznia 2004 r. i znajduje zastosowanie do roszczeń pracowniczych, powstałych po tej dacie. W polskim prawie obowiązuje zasada *lex retro non agit*, co oznacza, że nowe prawo nie obejmuje swym zastosowaniem stosunków prawnych istniejących przed jego wejściem w życie. Wyjątek od tej zasady możliwy jest jedynie na mocy wyraźnego brzmienia nowej ustawy. Tymczasem należy zauważyć, że cytowana ustawa takiej możliwości nie przewiduje. Zatem należy przyjąć, że roszczenie pracownika, jeśli dotyczy zdarzeń mających miejsce do 1 stycznia 2004 r., nie może być skutecznie dochodzone w oparciu o 94³ k.p., bowiem pracodawca przed tą datą nie miał ustawowego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, którego naruszenie mogło pociągać konsekwencje finansowe wobec pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego powód nie wywiązał się z obowiązku udowodnienia zaistnienia ustawowych przesłanek mobbingu. Zgodnie z ustawową definicją, mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94³ KP). Tak więc powód obowiązany był do wykazania działań skierowanych przeciwko jego osobie lub dotyczących jego osoby, będących długotrwałym i uporczywym nękanii lub zastraszaniem, które jednocześnie wywoływały u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i których skutkiem lub celem było jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Powód nie wykazał aby takie działania miały miejsca w czasie zatrudnienia, w tym w szczególności w ostatnich siedmiu miesiącach jego pracy u pozwanej, w którym to czasie powód korzystał przez półtora miesiąca ze zwolnienia lekarskiego. Ponad to wszystkie okoliczności podnoszone przez powoda i mające wskazywać na zachowania traktowane przez niego jako mobbing dotyczą okresu sprzed 1 stycznia 2004 r. Powód nie udowodnił, ani nawet nie podał żadnych faktów świadczących o mobbingu mającym miejsce po tej dacie. Dodatkowo i niezależnie od powyższego, należy podnieść, iż powód nie udowodnił, że doznał rozstroju zdrowia na skutek mobbingu, gdyż z opinii wszystkich biegłych wynika, iż schorzenia, na które skarży się powód nie mają związku z pracą oraz nie mogą mieć związku z ewentualnym mobbingiem. Wobec powyższego roszczenie powoda o zadośćuczynienie za krzywdę spowodowaną mobbingiem podlega oddaleniu.

Hipotetycznie rozważając powyższe roszczenie na gruncie przepisów kodeksu cywilnego stosowanych przez art. 300 kodeksu pracy (art. 445 § 1 kodeksu cywilnego w zw. z art. 444 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy), Sąd Okręgowy również nie znalazł podstaw pozytywnego dla powoda rozstrzygnięcia. Roszczenie takie mogłoby być rozpatrywane w oparciu o przepisy dotyczące zobowiązań wynikających z czynów niedozwolonych, jednak podstawowym i pierwszym warunkiem powstania zobowiązania jest bezprawność zachowania zobowiązanego, co w niniejszej sprawie, jak wynika z dowodów, nie miało miejsca, przy braku spełnienia kolejnej przesłanki zobowiązania, czyli krzywdy lub szkody.

Podobnie w ocenie sądu roszczenie o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty odszkodowania z tytułu dyskryminacji ze względu na wysokość wynagrodzenia i wiek oraz stan zdrowia powoda nie zasługuje na uwzględnienie. Dla porządku Sąd Okręgowy stwierdza, iż jako kryteria dyskryminacyjne mogą być potraktowane wiek i stan zdrowia, bowiem wysokość wynagrodzenia, które według powoda jest zaniżona, należy uwzględnić już jako ewentualny skutek, a nie kryterium działań dyskryminacyjnych.

Przepis art. 11² Kodeksu pracy stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy. Przepis ten wyraża zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same

obowiązki, w szczególności prawo do równej płacy za równą pracę oraz prawo do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Według literalnego brzmienia art. 11² k.p., zasada równości praw pracowników w stosunku pracy ma zastosowanie wtedy, gdy pracownicy "jednakowo" pełnią "takie same obowiązki". Oznacza to, że cyt. przepis zakłada różnicowanie praw pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Uzupełniającą do zasady równego traktowania jest zasada niedyskryminacji w stosunkach pracy, wynikająca z art. 32 ust 2 Konstytucji i wyrażona wprost w art. 11³ Kodeksu Pracy. Przepis art. 11³ Kodeksu Pracy stanowi, iż 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. Zdaniem Sądu Najwyższego dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ K.p. jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (wyr. SN z 10.09.1997 r., I PKN 246/97, OSNAP 1998/12/360, por też wyroki SN z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360 i 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 480, z 19 lutego 2008 r. II PK 256/07 OSNP 2009/9-10/116).

Szczegółowe rozwinięcie powyższych zasad zawierają przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy.

Zgodnie z Art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy 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. Przepis art. 18^{3a} § 2 Kodeksu pracy utożsamia przy tym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z zasadą niedyskryminacji, stanowiąc że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z uwzględnieniem niedozwolonych kryteriów. Różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku takich przyczyn, którego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, jest naruszeniem zasady równego traktowania (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.).

Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 art. 18^{3a} jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie) (§ 5 art. 18^{3a} K.p.).

Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Powód stawiając zarzut dyskryminacji, jako przyczynę różnicowania przez pracodawcę jego sytuacji pracowniczej w stosunku do innych pracowników pozwanego zakładu, wskazał przede wszystkim kryterium wieku (powód jest jednym ze starszych pracowników) oraz kryterium stanu zdrowia (powód skarży się na szereg dolegliwości, w szczególności dotyczących wzroku).

Zgodnie z linią orzecniczą przyjętą przez Sąd Najwyższy, do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co opiera się wprost na założeniu, iż dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciężącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia, czy też ich kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2008 roku, II PK 256/07).

Należy podkreślić, iż art. 18^{3b} § 1 KP zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 KC w zw. z art. 300 KP i w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Z orzecnictwa Trybunału Sprawiedliwości (por. orzeczenie z 31 marca 1981 r., C-96/80 w sprawie J.P.(...) przeciwko (...) Ltd. z 13 maja 1986 r., C-170/84 w sprawie (...) przeciwko K. W. von H. i z 26 czerwca 2001 r., C-381/99 w sprawie Susanna B. przeciwko Bank der österreichischen P. A.), jak również z orzecnictwa Sądu Najwyższego wynika, iż w tego rodzaju sporach pracownik powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyrok SN z 24.5.2005 r., II PK 33/05, niepubl. oraz z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNAPiUS Nr 11-12/2007, poz. 160 i z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNAPiUS Nr 7-8/2008, poz. 98).

W ocenie Sądu Okręgowego, w kontekście stanu faktycznego niniejszej sprawy, przepisy prawne oraz stanowisko orzecznicze Sądu Najwyższego uzasadnia wniosek, że w odniesieniu do powoda nie miała miejsce dyskryminacja w zatrudnieniu.

Z materiału dowodowego wynika, iż na ustalenie wysokości wynagrodzenia powoda oraz na decyzje o braku awansowania powoda nie miały wpływu wymienione przez niego kryteria wieku i stanu zdrowia.

Bezsporne jest że powód wykazał istnienie dysproporcji jego zarobków do zarobków osiągniętych przez nowo zatrudnianych na stanowisko specjalisty pracowników legitymujących się niższym wykształceniem, oraz istnienie dysproporcji względem zarobków osiągniętych przez osoby z mniejszym stażem pracy niż powód będących pracownikami na takim samym jak on stanowisku. W odniesieniu do całokształtu okoliczności należy jednak przyjąć, że sama ta dysproporcja nie może być uznana za wystarczającą płaszczyznę oceny sytuacji pracowniczej powoda. Jak wynika bowiem z zeznań osób piastujących kierownicze stanowiska u pozwanej w tym czasie - koniec lat 90-tych ubiegłego wieku i pierwsze lata obecnego, były dla pozwanej okresem intensywnego rozwoju i wprowadzania nowych technologii (np. internetu). Powodowało to, że priorytetem w ocenie kandydatów do pracy a potem samych pracowników było posiadane doświadczenie w zakresie nowoczesnych rozwiązań technicznych, zakres i znaczenie powierzanych zadań a nie samo wykształcenie czy staż pracy. Pracodawca brał też pod uwagę zaangażowanie pracownika, pod którym to względem powód był nisko oceniany przez większość przełożonych. Powyższe względy miały bezpośrednie przełożenie na stawki wynagradzania pracowników. Powód nie był zaliczany do pracowników kluczowych, wykonujących istotne dla pozwanej zadania, wykazujących zaangażowanie w pracę, co odbijało się negatywnie na wysokości jego wynagrodzenia. Wynagrodzenie to początkowo nie odbiegało ono od wynagrodzenia innych współpracowników ale później z uwagi na awanse na stanowiska kierownicze tych ostatnich stało się znacząco niższe. Z zeznań świadków wynika, iż pracodawca kierując się obiektywnymi przesłankami, takimi jak predyspozycje pracownika, jego umiejętności, stosunek do pracy i zaangażowanie nie przewidywał awansowania powoda, co w

oczywisty sposób rzutowało na wysokość jego wynagrodzenia w porównaniu do pracowników otrzymujących awans, jak. np. B. D., D. D. (1) czy A. C. (1).

Z uwagi na to, że zakres zadań powoda nie powtarzał się w strukturze organizacyjnej pozwanej (o czym zeznał sam powód k 1292), nie ma możliwości racjonalnego wskazania i zweryfikowania obiektywnych kryteriów porównywalności jednakowej pracy, za którą przysługuje prawo do jednakowego wynagrodzenia. Dodatkowo, mając na uwadze argumentację powoda dotyczącą jego rzekomo gorszych warunków pracy, Sąd Okręgowy stwierdza, iż nie ma ona poparcia w materiale dowodowym. Z zeznań świadków wynika, iż warunki pracy powoda nie odbiegały od warunków pracy innych pracowników, zaś wnioski dotyczące zmiany tych warunków były przez pracodawcę uwzględniane, m.in. wniosek powoda o filtr do monitora.

Również roszczenie o zasądzenie renty uzupełniającej z tytułu rozstroju zdrowia powoda skutkującego częściową utratą przez niego zdolności do pracy jest bezpodstawne i podlega oddaleniu. Zgodnie z przepisem art. 444 § 1 Kodeksu cywilnego w z. z art. 300 Kodeksu pracy w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia, naprawienie szkody obejmuje wszelkie wyniki z tego powodu koszty, zaś zgodnie z § 2 powołanego artykułu, jeżeli poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość, może on żądać od zobowiązanego do naprawienia szkody odpowiedniej renty. Powód żądanie renty wywodzi z domniemanego zaniechania przez pozwaną działań na rzecz dostosowania przez nią warunków pracy powoda do jego stanu zdrowia, co miało skutkować rozwinięciem się u niego ostrych objawów choroby wzroku ściśle związanych z wykonywanym przez powoda pracy przy komputerze

(k. 447) i w konsekwencji pozbawieniem go zdolności do pracy. Z powyższym twierdzeniem nie sposób się zgodzić w świetle ustaleń co do stanu faktycznego, poczynionych przez Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu dowodu z opinii biegłych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz lekarzy. Jak już wyżej wskazano biegli lekarze okuliści (t. V k. 827-828), biegły lekarz z dziedziny chorób wewnętrznych, (t. V k. 845 - 846) oraz biegły z zakresu medycyny pracy (t. V k. 850 - 851) w swoich opiniach zgodnie wykluczyli związek wytworzonej u powoda zaćmy obu oczu z pracą powoda i warunkami tej pracy na zajmowanym przez powoda stanowisku w okresie jego zatrudnienia u pozwanej. Ponadto pracodawca po powzięciu wiadomości o chorobie oczu powoda podjął działania celem dostosowania jego warunków pracy do stanu zdrowia i zaleceń lekarskich. Powód nie miał obowiązku pracować przy komputerze większą ilość godzin niż wynikało ze wskazań lekarskich, mógł też robić przerwy zgodne z tymi wskazaniem. Powód nie udowodnił, iż pracodawca narzucał mu obowiązki wymagające pracy przy komputerze w wymiarze większym niż wskazał, jako dopuszczalny, lekarz. Jak wynika z zeznań świadków, powód wykorzystywał komputer w pracy nie tylko do celów służbowych i wobec tego ewentualne konsekwencje związane z przekraczaniem czasu spędzonego przy komputerze nie mogą obciążać pracodawcy, który nie nakładał na powoda obowiązków wymuszających przekroczenia dozwolonego przez lekarza czasu pracy. Pozostałe schorzenia powoda, jak wynika z opinii biegłych lekarzy również nie mają żadnego związku z pracą w pozwanym zakładzie. Natomiast zarzuty powoda dotyczące warunków pracy w zakresie wielkości pomieszczeń, usytuowania biurka i sprzętu komputerowego oraz drukarki a także warunków panujących w toaletach (otwarte okno powodujące przeciągi) nie skutkują samodzielnie powstaniem po jego stronie roszczenia o rentę.

Roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie zasługuje na uwzględnienie.

Jak ustalono, powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. Pracodawca zobowiązany jest do prowadzenia ewidencji czasu pracy i ponosi konsekwencje uchybienia temu obowiązkowi w postaci obarczenia ciężarem dowodu w zakresie czasu pracy pracownika, który wykazał, iż przekraczał normatywny czas pracy. Jednak należy podkreślić, iż nie oznacza to całkowitego zwolnienia pracownika z obowiązku dowodowego. Pracownik, który wywodzi skutki prawe z faktu świadczenia pracy w czasie ponadnormatywnym jest zobowiązany udowodnić, iż taka praca miała miejsce. W niniejszej sprawie powód powyższego faktu jednak nie wykazał. Jak wynika z zeznań świadków w zakładzie pracy miała miejsce praca ponadnormatywna, jednak z zeznań tych nie wynika, iż wykonywał ją powód. Jednocześnie zeznania świadków wskazują, iż zakres i ilość pracy powierzonej powodowi był taki, iż nie zachodziła potrzeba świadczenia przez niego pracy w godzinach nadliczbowych. Sprzeczne z tymi zeznaniami twierdzenie powoda nie zasługuje na wiarę w świetle wynikającego z dowodów faktu, iż powód spóźniał się do pracy, opuszczał pracę podczas dnia pracy w celach prywatnych, w czasie pracy wykorzystywał służbowy komputer do celów prywatnych oraz zamiast

pracą zajmował się komentowaniem jej warunków, swoich przełożonych i ogólnie narzekaniem. Fakt pozostawiania powoda po godzinach pracy w tej sytuacji nie świadczy samodzielnie o pracy w godzinach nadliczbowych, w sytuacji, gdy część regulaminowego dnia pracy powód poświęcał na inne czynności, zaś jego obowiązki nie wymagały pracy ponadnormatywnej. Niezależnie od powyższego należy twierdzić, iż to nie obecność na terenie zakładu pracy rodzi obowiązek zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przez pracodawcę, ale wykonywanie tej pracy, czego powód nie wykazał i co jak wynika z zeznań świadków, nie miało miejsca.

Nie jest także zasadne żądanie zasądzenia odprawy pieniężnej w wysokości 4 - miesięcznego wynagrodzenia, stanowiącej uzupełnienie już wypłaconej odprawy, która według powoda była zaniżona. Zgodnie z obowiązującym w pozwanym zakładzie (...), § 55 pkt 3, pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i uprawnionemu na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy przysługuje odprawa w wysokości ośmiokrotności podstawy wymiaru - jeżeli pracownik przepracował łącznie 10 lat lecz mniej niż 20 lat. (k 109) . Bezspornym i nie budzącym wątpliwości jest fakt, iż powód w dacie rozwiązania stosunku pracy nie przepracował 10 lat w pozwanym zakładzie. Wobec powyższego żądana obecnie przez niego kwota odprawy nie jest należna. Argumenty powoda dotyczące dobrej kondycji finansowej i majątku strony pozwanej oraz zysków czerpanych przez stronę pozwaną z pracy powoda nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia, w szczególności - nie mogą stanowić podstawy zasądzenia dodatkowej kwoty z tytułu odprawy pieniężnej. Należy zaznaczyć, iż zasady współżycia społecznego nigdy nie stanowią skutecznej samodzielnej podstawy roszczenia.

Sąd Okręgowy w przeważającym zakresie nie podzielił zarzutu przedawnienia zgłoszonego przez stronę pozwaną w piśmie procesowym z dnia 23 grudnia 2005 r. (k 91). Strona pozwana nie sprecyzowała, których roszczeń ten zarzut dotyczy poza roszczeniem o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w 2000 r., stwierdzając jedynie, iż „część roszczeń zgłoszonych przez powoda (np. nadgodziny w 2000 r.) uległa przedawnieniu z upływem 3 lat od zdarzenia - art. 291 kodeksu pracy). Powód wniósł pozew w dniu 17 czerwca 2004 r., wobec czego przedawnienie może dotyczyć roszczeń powstałych przed 17 czerwca 2001 r. , co do których strona pozwana zgłosiła zarzut przedawnienia, czyli jedynie w zakresie części roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Roszczenia o zadośćuczynienie za mobbing oraz odszkodowanie za dyskryminację, a także o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia i rentę nie uległy przedawnieniu. Bieg okresu przedawnienia w zakresie tych roszczeń, których podstawą wskazaną przez powoda jest czyn ciągle pozwanego pracodawcy polegający na bezprawnym zachowaniu w postaci dyskryminacji i mobbingu oraz wymagania od powoda pracy w warunkach sprzecznych z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, co skutkowało według powoda rozstrojem zdrowia, rozpoczął się od 1 sierpnia 2004 r., tj. od daty zakończenia łączącego strony stosunku pracy i tym samym zakończenia sytuacji, z której powód wywodził roszczenia. Powód w czasie zatrudnienia miał wprawdzie świadomość swoich niższych zarobków oraz poczucie, iż jest źle traktowany a także wiedział o schorzeniu narządu wzroku, jednak obecnie podnosi, iż kontynuowanie zatrudnienia wiązało się z kontynuacją dyskryminacji i mobbingu oraz z dalszym pogorszeniem jego stanu zdrowia. W tym stanie rzeczy jego roszczenia w powyższym zakresie nie są przedawnione.

Do rozpoznania sprawy w zakresie żądania nakazania odprowadzenia składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Sąd Okręgowy nie jest właściwy. Zgodnie z przepisem art. 46 ust 1 Ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.98.137.887), płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, przebiegu ubezpieczeń, ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek, ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, wymiaru świadczeń z ubezpieczeń społecznych. (Art. 83. ust. 1 ustawy). Kontrolę wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych przez płatników składek przeprowadzają inspektorzy kontroli Zakładu (art. 86 ust. 1 cyt. ustawy). Kontrola może obejmować w szczególności zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych, prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania zobowiązany jest Zakład, ustalanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i wypłacanie tych świadczeń oraz dokonywanie rozliczeń

z tego tytułu (...) (ust. 2 art. 86 cyt. ustawy). Protokół z kontroli stanowi podstawę do wydania decyzji w zakresie i trybie art. 83 ustawy. Wobec powyższego właściwym do kontroli prawidłowości opłacania przez pozwaną zakład pracy składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz podejmowania decyzji w przedmiocie nakazania opłacenia tych składek, niezależnie od rodzaju ewentualnych uchybień pracodawcy w tym zakresie, jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, od którego decyzji przysługuje odwołanie do sądu powszechnego, zaś na obecnym etapie sprawy droga sądowa w tym zakresie jest niedopuszczalna. Zgodnie z przepisem art. 464 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego odrzucenie pozwu nie może nastąpić, z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, gdy do rozpoznania sprawy jest właściwy inny organ. W tym przypadku, sąd przekaże mu sprawę. Wobec powyższego Sąd Okręgowy orzekł, jak w punkcie II wyroku.

Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 r. Nr 167, poz. 1398 z późn. zm.) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym, że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Mając powyższe na uwadze, jak również trudną sytuację powoda, który obecnie nie pracuje i utrzymuje się z emerytury, Sąd Okręgowy przejął poniesione ze Skarbu Państwa wydatki na rachunek Skarbu Państwa.

O kosztach zastępstwa procesowego stron Sąd Okręgowy orzekł na podstawie przepisu art. 108 §1 k.p.c. w związku z art. 122 § 1 k.p.c. i art. 102 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 ust. 7 w zw. § 2 ust. 1, 2 i 3 w zw. z § 3 ust. 1 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 - Dz. U . Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.). Powód przegrał proces, wobec czego należało go obciążyć kosztami procesu na rzecz strony pozwanej, stosownie do przepisu art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego. W niniejszej ze względu na wskazywaną przez Powoda sytuację majątkową Sąd (zastosował przepis art. 102 Kodeksu postępowania cywilnego, zezwalający na obniżenie kosztów minimalnych w wypadku szczególnie uzasadnionym i zasądził od Powoda na rzecz Strony pozwanej tylko 1/3 kosztów minimalnych ($7200 \text{ zł} \times 75\% = 5400 \text{ zł}$ i $5400 \text{ zł} : 3 = 1800 \text{ zł}$). Jednocześnie, brak jest podstaw do całkowitego odstąpienia od obciążenia Powoda kosztami, zważywszy dodatkowo na fakt, iż niniejszy proces, w dużej części na skutek działań samego powoda, był bardzo długotrwały, wymagający dużego nakładu pracy od pełnomocnika strony, w tym uczestniczenia w przesłuchaniu wielu świadków, analizowania opinii biegłych, obecności na licznych terminach rozprawy, ustosunkowywania się do roszczeń i twierdzeń powoda formułowanych w wielu pismach procesowych i modyfikowanych w toku procesu, który miał za przedmiot nie jedno, ale kilka roszczeń.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu Sąd Okręgowy orzekł na mocy przepisu § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 ust. 7 w zw. § 2 ust. 1, 2 i 3 w zw. z § 3 ust. 1 i § 4 ust. 1 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 - Dz. U . Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.).

Powód wniósł apelację skierowaną do pkt I wyroku Sądu Okręgowego oddalającego jego roszczenia o odszkodowanie za dyskryminację, zadośćuczynienie za krzywdę spowodowaną mobbingiem, odprawę pieniężną, rentę uzupełniającą oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych a także do pkt IV wyroku zasądzającego od niego na rzecz strony pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. We wnioskach apelacyjnych domaga się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie jego roszczeń w wysokości 287.915 zł z tytułu odszkodowania za dyskryminację, 50.000 zł z tytułu zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem, 22.645 zł z tytułu odprawy pieniężnej, renty uzupełniającej od daty ustania zatrudnienia w wysokości po 1.972 zł miesięcznie oraz 35.000 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Warszawie; w obu wariantach z uwzględnieniem poniesionych przez powoda kosztów procesu.

Apelacja oparta jest na zarzutach naruszenia: art. 233 § 1 k.p.c. wobec dokonania ustaleń sprzecznych z treścią zebranego materiału dowodowego oraz niemających oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym, nieuzasadnionej odmowy wiarygodności zeznań świadka I. R. (2) vel R.; art. 227 k.p.c. w zw. z art. 224 § 1 k.p.c. wobec błędnego przyjęcia, iż stan sprawy został dostatecznie wyjaśniony; art. 102 k.p.c. z uwagi na obciążenie powoda obowiązkiem częściowego pokrycia kosztów procesu strony pozwanej; art. 11² k.p., art. 18^{13a} § 1 i § 2 k.p., art. 18^{13b} § 1 k.p. poprzez ich niezastosowanie mimo wykazania przez powoda dyskryminacyjnych działań wobec jego osoby; art. 94³ § 2 i § 3 k.p. wobec ich niezastosowania do stanu faktycznego sprawy; § 55 pkt 3 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy wobec negacji posiadania przez powoda 10 – letniego stażu pracy; art. 444 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. z uwagi na jego niezastosowanie mimo, że z opinii biegłej ds. bezpieczeństwa i higieny pracy wynika, że niektóre z pomieszczeń, w których powód świadczył pracę nie pełniły standardów; art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 151¹ § 1 i § 3 k.p. poprzez ich niezastosowanie mimo wykazania przez powoda wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych; art. 191 § 1 k.p. w zw. z art. 8 k.p. z uwagi na uwzględnienie zarzutu przedawnienia za okres sprzed 17 czerwca 2001 r.

Apelacja podnosi, iż Sąd Okręgowy dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przekroczył granicę swobodnej oceny dowodów. Ustalenia Sądu Okręgowego co do negatywnej oceny postawy pracowniczej powoda pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadków D. D., H. M., M. P., I. R. vel R., J. Z., G. A.. Z zeznań wskazanych świadków wynika, że powód był cenionym pracownikiem, wykonywał samodzielnie zadania, szkolił nowo – przyjętych pracowników, był pracownikiem innowacyjnym. Także ustalenia Sądu Okręgowego co do przyczyn wykonywania przez powoda w godzinach nadliczbowych pomijają zeznania świadka D. D., z których wynika, że praca przy komputerze w sytuacjach przetwarzania bilingowego wymagała pozostania po godzinach pracy. praca wykonywana przez powoda cechowała się takim samym stopniem skomplikowania jak praca innych specjalistów. Wbrew zeznaniom A. C. (2) co do poprawnych relacji służbowych między nią a powodem Sąd Okręgowy ustalił, że powód miał negatywny stosunek od tej przełożonej. Sąd Okręgowy zakwestionował zeznania świadka I. R. (2) vel R. co do negatywnego traktowania starszych wiekiem pracowników, mimo, że z materiału dowodowego wynika wyeliminowanie przez pracodawcę ludzi starszych. Sąd Okręgowy pominął okoliczność inwestowania przez stronę pozwaną w młodą kadrę z uszczerbkiem dla osób starszych, którzy nie byli kierowani na szkolenia zawodowe. Apelujący podnosi, że działanie mobbingowe także przed dniem 1 stycznia 2004 r. dawały podstawę dla roszczeń pracowniczych i powołuje się na postanowienia układu Europejskiego z dnia 16 grudnia 1991 r. ustanawiającego stowarzyszenie między Polską a Wspólnotą Europejską zobowiązujące Polskę do zbliżenia swego ustawodawstwa do ustawodawstwa unijnego.

Apelujący argumentuje, iż działanie mobbingowe wobec powoda polegały na powierzaniu mu zadań poniżej jego kwalifikacji, niezapewnieniu higienicznych warunków pracy, zaniżaniu wynagrodzenia.

Uwzględniając zarzut przedawnienia Sąd Okręgowy pominął okoliczność, iż niewypłacanie powodowi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe zaniżało jego wynagrodzenie, od którego naliczana jest składka na ubezpieczenie społeczne co w konsekwencji przenosi się na wysokość jego emerytury.

Sąd Apelacyjny w Warszawie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Apelacja powoda zasługuje na uwzględnienie jedynie częściowo, z to co do zarzutu wadliwej oceny zgromadzonego materiału dowodowego w aspekcie art. 11² k.p., 18^{3a} k.p. i 18^{3b} k.p. Pozostałe zarzuty apelacyjne są, w ocenie Sądu Apelacyjnego niezasadne.

Z akt osobowych powoda wynika, iż w okresie od dnia 1 września 1994 r. do 30 kwietnia 1995 r. był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku specjalisty na podstawie umowy o pracę na czas określony. Kolejną umowę o pracę na tym samym stanowisku zawarł ze stroną pozwaną w dniu 19 czerwca 1995 r. na czas określony do dnia 19 września 1995 r., a następną od 19 września 1995 r. na czas nieokreślony. Wskazane umowy o pracę zawierane były z pracodawcą (...).A. Centrum (...) Teleinformatycznych (...).

Z dniem 1 listopada 2002 r., z uwagi na przejęciu części zakładu pracy przez nowego pracodawcę na podstawie art. 23¹ k.p. stał się pracownikiem (...) S.A. Pion (...), Departament Operacji. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu, za wypowiedzeniem przez pracodawcę, w dniu 31 lipca 2004 r. Łącznie zatrudnienie powoda w pozwanej spółce to 9 lat 9 miesięcy i 12 dni (8 miesięcy w okresie od 1 września 1994 r. do

30 kwietnia 1995 r. i 9 lat 1 miesiąc 12 dni w okresie od 19 czerwca 1995 r. do 31 lipca 2004 r.). Powód nie spełniał warunku 10 – letniego okresu zatrudnienia, a w konsekwencji nie przysługuje mu odprawa pieniężna przewidziana w § 55 ust. 3 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Wyplacona powodowi odprawa w wysokości czteromiesięcznego wynagrodzenia za pracę jest zgodna z postanowieniami układu. Apelacja powoda w odniesieniu do tego roszczenia jest niezasadna. Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że zawarte w apelacji stwierdzenie, iż z dokumentacji wynika okres zatrudnienia dłuższy niż 10 lat nie odpowiada treści akt osobowych powoda. W postępowaniu pierwszoinstancyjnym pełnomocnik powoda podnosił, iż wysokość odprawy została naliczona niezgodnie z zasadami współzycia społecznego jako, że półtora miesięczna przerwa w zatrudnieniu w 1995 r. nie powinna mieć wpływu na utratę ciągłości pracy a nadto okres wypowiedzenia stosunku pracy powoda został skrócony o dwa miesiące, jednak za te miesiące otrzymał on wynagrodzenie. Przetawiona argumentacja nie daje podstawy do zwiększenia stażu pracy powoda u strony pozwanej. W okresie od 1 maja 1995 r. do 18 czerwca 1995 r. powód nie był pracownikiem strony pozwanej, nie posiadał tego statusu także po dniu

31 lipca 2004 r. Zgodnie z art. 31¹ § 1 k.p. w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej do jednego miesiąca. Za pozostałą część okresu wypowiedzenia przysługuje odszkodowanie. A zatem rozwiązanie stosunku pracy następuje po upływie okresu skróconego wypowiedzenia. Poza odszkodowaniem za skrócenie okresu wypowiedzenia pracownik nie nabywa prawa do świadczeń związanych ze stosunkiem pracy. Okres skróconego wypowiedzenia jest zaliczany do okresu zatrudnienia jako okres nieskładkowy na podstawie art. 36¹ § 2 k.p. oraz art. 7 ust. 3 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Na marginesie Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, iż doliczenie okresu dwumiesięcznego skróconego wypowiedzenia do stażu pracowniczego powoda w pozwanej spółce nie daje mu okresu dziesięciomiesięcznego (9 lat 9 miesięcy i 12 dni + 2 miesiące).

Roszczenie powoda o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zostało zgłoszone w piśmie procesowym z dnia

28 lutego 2005 r. następnie w piśmie procesowym z dnia 16 kwietnia 2007 r. jego pełnomocnik cofnął to żądanie i zrzekł się dochodzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Swoje stanowisko potwierdził w wypowiedzi na terminie rozprawy w dniu 26 czerwca 2007 r. Następnie powód złożył pismo procesowe datowane 18 grudnia 2007 r., w którym oświadczył, iż popiera żądanie o zasądzenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, strona pozwana zgłosiła zarzut przedawnienia w zakresie tego roszczenia i podtrzymała te zarzut na terminie rozprawy w dniu 16 listopada 2010 r.

Sąd Okręgowy nie umorzył w tej części postępowania. Orzecznictwo sądowe jest jednolite co do oceny prawnej cofnięcia pozwu. Jest to czynność procesowa, akt dyspozytywny powoda, będący wyrazem rezygnacji z dochodzenia w danym postępowaniu żądania udzielenia mu ochrony prawnej w postaci skonkretyzowanej w pozwie. Oświadczenie o cofnięciu pozwu ze zrzeczeniem się roszczenia wywiera skutek z momentem jego złożenia, co oznacza, że nie istnieje już przedmiot żądania ani przedmiot rozstrzygania w zakresie objętym cofnięciem pozwu. Postępowanie powinno być umorzone, co jednak nie oznacza, by skutki procesowe i materialnoprawne oświadczenia powstawały dopiero z momentem umorzenia postępowania. Uchylenie się od skutków oświadczenia o cofnięciu pozwu i zrzeczeniu się roszczenia (odwołanie tej czynności procesowej) jest dopuszczalne, ale w sposób wyraźny i oparty na konkretnych podstawach (błąd lub przymus) (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2007 r. IV CSK 110/07 Lex 488981). Powód nie wskazał żadnych przesłanek ustawowych z art. 82 do 88 k.c. wskazujących na wadę oświadczenia woli dotyczącego cofnięcia roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i zrzeczenie się jego dochodzenia. Powołanie się na zeznania świadków i własny stan materialny nie daje podstaw do uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli. W konsekwencji roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych podlegało ocenie na podstawie żądania zgłoszonego przez powoda w dniu 18 grudnia 2007 r. Zgodnie z art. 291 §

1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Roszczenia o wynagrodzenie mają charakter roszczeń okresowych i ostatecznie z roszczeń związanych z pracą w godzinach nadliczbowych, za miesiąc lipiec 2004 r., stało się wymagalne w dacie wypłaty wynagrodzenia za ten miesiąc, nie później niż 10 sierpnia 2004 r. (art. 85 § 2 k.p.). W dniu zgłoszenia żądania przez powoda roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe było przedawnione w całości. Zgodnie z art. 292 k.p. roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba, że ten przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia. Bezsporne jest, iż strona pozwana nie złożyła oświadczenia o zrzeczeniu się z korzystania z przedawnienia.

Podniesiony w apelacji argument, iż zgłoszony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia stanowi nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. nie został uzasadniony, w ocenie Sądu Apelacyjnego jest on bezzasadny. Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swojego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Ciężkie naruszenie przez pracodawcę zasad współżycia społecznego może być kwalifikowane jako czyn niedozwolony. W stanie faktycznym sprawy nie wystąpiła taka sytuacja. Powód dobrowolnie zrezygnował ze zgłoszonego w terminie roszczenia, z pozwanym pracodawcą w żaden sposób nie przyczynił się do decyzji powoda.

W konsekwencji roszczenie powoda o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe podlegało oddaleniu wprost jako roszczenie przedawnione.

Sąd Okręgowy oceniając merytorycznie to roszczenie powoda naruszył prawo. Jednakże apelacja, z przyczyn wskazanych wyżej, jest w tej części niezasadna.

W toku postępowania przed Sądem I instancji i w apelacji z zarzutem stosowania mobbingu powód łączy roszczenie o odszkodowanie w związku z rozstrojem zdrowia oraz o rentę uzupełniającą z uwagi na ograniczenie zdolności do pracy spowodowane pogorszeniem stanu zdrowia. Rozstrój zdrowia polega, wg powoda, na urazach psychicznych i utracie poczucia wartości. Natomiast uszczerbek dotyczący wzroku powoda stanowi podstawę dochodzenia renty uzupełniającej w oparciu o art. 444 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Wprawdzie art. 94³ k.p. został wprowadzony do systemu prawnego od dnia 1 stycznia 2004 r. to także przed tą datą roszczenie pracownicze o zadośćuczynienie z powodu rozstroju zdrowia wywołanego warunkami pracy podlegało ocenie z uwagi na podstawę prawną w art. 23 i 445 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Pojęcie i zakres mobbingu i są niejasne i często trudne do odróżnienia od dyskryminacji co jest związane z używaniem w art. 94³ k.p. i art. 18^{3a} k.p. pojęć o nieostrym zakresie. Powód w niniejszej sprawie zgłosił roszczenie wywodzące się z działań mobbingowych oraz dyskryminacyjnych argumentując je zarzutami wykonywania przez powoda pracy poniżej jego kwalifikacji, niezapewnienia bezpiecznych warunków pracy, niewypłacaniu prawidłowo należnego wynagrodzenia. W przypadku dyskryminacji powód wskazywał przede wszystkim brak awansów wynagrodzenia na poziomie wynagrodzeń innych pracowników, znacznie od niego młodszych, oraz pomijanie go w dostępie do szkoleń zawodowych.

Sąd Apelacyjny podziela stanowisko Sądu Okręgowego, iż ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie daje podstaw do stwierdzenia, że wobec powoda stosowany był mobbing, ani do ustalenia związku przyczynowego między stanem zdrowia powoda i jego warunkami pracy. Niewątpliwie powód nie czuł się komfortowo wśród osób znacznie od niego młodszych, a zwłaszcza, gdy taką osobą był przełożony. Powód nie zarzucał przełożonym, także B. C., aby zwracali się do niego w niewłaściwej formie, niegrzecznie. Podnosił, że otrzymywał polecenia np. skserowania dokumentu, które to polecenie, w jego ocenie, nie dotyczyły jego obowiązków służbowych. Podnosił także, iż te osoby były zbyt młode, posiadały niedostateczną wiedzę i doświadczenie zawodowe, aby pracować na stanowiskach kierowniczych. Polityka kadrowa pozostaje w gestii pracodawcy. Wykonywanie przysługujących pracodawcy uprawnień nie oznacza naruszenia godności pracownika (art. 24 k.c.) czy też uporczywego nękania (art. 94³ § 2 k.p.). polecenia wydawane powodowi przez przełożonych nie dotyczyły czynności zdecydowanie odbiegających od zakresu jego zadań, nie uwłaczały jego godności, nie mogły być ocenione jako działanie zmierzające do poniżenia

go jako pracownika. Utrzymywanie dyscypliny pracy, kontrola wyników pracy należy do przełożonego i stanowi jedną z istotnych cech stosunku pracy zgodnie z art. 22 k.p. Powód nie udowodnił, a nawet nie wynika to ze sformułowanych przez niego zarzutów, aby przełożeni naruszali w stosunku do niego zasady współżycia społecznego, aby ich postępowanie uchybiało jego godności, godziło w jego dobra osobiste.

Zgodnie z wnioskiem pełnomocnika powoda Sąd Okręgowy dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu bezpieczeństwa higieny pracy na okoliczność warunków pracy powoda. Biegły B. M. (2) dokonał oceny ośmiu pomieszczeń, w których powód świadczył pracę. Jedynie co do jednego z pomieszczeń przy ul. (...), w którym powód pracował w latach 1998 – 2000 biegły uznał, że nie spełniało ono normatywu powierzchni wymaganej dla jednego stanowiska pracy. Pomieszczenie to miało górne oświetlenie utrudniające odczytywanie i wprowadzanie danych do komputera, jednak na skutek uwag wydane zostały pracownikom lampki dla oświetlenia miejscowego stanowiska pracy. Stanowisko pracy zajmowane przez powoda usytuowane było przy oknie (opinia k. 828, 829).

W 2001 r., na ul. (...) rozplanowanie stanowisk pracy było realizowane w systemie (...) space tzn. bez wydzielania niniejszych powierzchni pracy za pomocą ścianek działowych. Stanowisko pracy powoda znajdowało się w pobliżu okna.

Powód i większość załogi domagała się kurtyn lub parawaników, w ocenie biegłego pomieszczenie spełniało wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy.

W roku 2001 (10.12) oraz w 2002 (19.05) powód przebył operacje usunięcia zaćmy początkowej z wszczepieniem sztucznych soczewek w oku lewym i prawym. W sprawie niniejszej sporządzone zostały opinie dwóch biegłych sądowych specjalistów chorób oczu R. S. z W. i W. S. z K.. Obaj zgodnie stwierdzili, iż wśród przyczyn powstawania zaćmy niewymieniana jest praca przy komputerze. Jako nabyte przyczyny zaćmy wymienia się 1. związane z wiekiem (udokumentowane przez czynniki genetyczne i środowiskowe – promieniowanie słoneczne, palenie tytoniu, odwodnienie, przewlekła biegunka) 2. Zaburzenia metaboliczne (cukrzyca, atopia, niedoczynności tarczycy), 3. Leki (steroidy), 4. choroby wewnątrzgałkowe (zapalenie błony naczyniowej, zwyrodnienie bezwarunkowe siatkówki), 5. Urazy (uraz tępy, radioterapia, zabiegi wewnątrzgałkowe), 6. Genetyczne (zaćma jądrowa i korowa związane z wiekiem, dystrofia miotoniczna). Długotrwała praca przy monitorach powoduje objawy męczliwości wzrokowej, przekrwienie spojówek, zapalenie spojówek, zaburzenie akomodacji i przez to obniżenie ostrości widzenia. Aktualny stan narządu wzroku powoda jest dobry, a obniżenie ostrości wzroku spowodowane wtórnym mętnieniem torebki tylnej soczewki, będącym późnym powikłaniem chirurgii zaćmy metodą fakoemulsyfikacji, jest uleczalne, po wykonaniu laserowej kapsulotomii tylnej ostrość wzroku pacjenta wraca do normy.

Zdaniem biegłych, trudno mówić o trwałym uszczerbku na zdrowiu, gdyż rokowania u powoda są bardzo dobre. Biegła specjalista chorób wewnętrznych, medycyny przemysłowej i patologii chorób zawodowych M. K. orzekła, iż wytworzona u powoda zaćma obu oczu nie pozostaje w związku z pracą powoda i warunkami tej pracy w (...) S.A. Podkreśliła, iż brak jest dowodów na tworzenie się zaćmy podczas pracy przy monitorach. W sprawie niniejszej wydali opinie także inni lekarze specjaliści odpowiednio do zgłaszanych przez powoda schorzeń, które łączył on z warunkami pracy u strony pozwanej. I tak biegły sądowy specjalista chorób wewnętrznych i gastroenterolog J. W. rozpoznał u powoda nadciśnienie tętnicze okresu I/II, stan po operacji woreczka żółciowego z powodu kamicy, chorobę zwyrodnieniową stawów kręgosłupa i nadwagę. W jego ocenie stwierdzone schorzenia uwarunkowane są czynnikami etologicznymi, mają podłoże samoistne i są odpowiednie do wieku powoda. Upośledzenie sprawności ustroju spowodowane schorzeniami jest stosowne do stopnia ich zawansowania i wieku powoda i nie wynika ono z mobbingu czy dyskryminacji w miejscu pracy.

Dwóch biegłych neurologów dr Ż. i dr O. – B. rozpozнали u powoda bóle i zawroty głowy naczyniopochodne, zmiany zwyrodnieniowe kręgosłupa z zespołem bólowym bez objawów ubytkowych, nerwicę neurasteniczną nie pozostająca w związku z wykonywaną przez niego pracą w okresie od października 1995 r. do lipca 2004 r.. Bóle głowy są na podłożu zmian naczyniowych, zmiany zwyrodnieniowe kręgosłupa narastają z wiekiem a sygnalizowane kłopoty z pamięcią są uzasadnione zmianami zanikowymi opisanymi z badania CT mózgu w 2003 r. Powód był

także badany prze biegłego sądowego psychiatrę B. P.. Z przeprowadzonego wywiadu wynika, iż powód skarżył się na brak podwyżki podał, że jego szefowa miała „konszachty” z dyrektorem, a on pracował za nią. W ocenie biegłej u powoda występuje neurastenia związana z przeżywanym stresem, poczuciem krzywdy, problemami zawodowymi. Dodatkowym czynnikiem obciążającym jest trudna sytuacja socjalna oraz przewlekłe nadużywanie leków przeciwbólowych. Objawy neurasteniczne mogą mu utrudniać wykonywanie pracy zgodnie z wykształceniem z uwagi na uczucie stałego zmęczenia, nadwrażliwość na bodźce. Opinia została sporządzona w maju 2008 r. w oparciu o wywiad, rozmowę z powodem, bowiem nie leczył się on psychiatrycznie. Oparta jest na subiektywnej ocenie powoda. Ocena ta została zweryfikowana w postępowaniu dowodowym, które nie potwierdziło stosowania wobec niego mobbingu.

Po rozwiązaniu stosunku pracy powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego, a następnie w okresie od 21 listopada 2005 r. do 20 marca

2006 r. pobierał świadczenie rehabilitacyjne, od 21 marca 2006 r. pozostawał na rencie z tytułu częściowej niezdolności do pracy.

Przyczyną zdrowotną wskazanych świadczeń był przewlekły zespół bólowy kręgosłupa szyjnego i lędźwiowego z objawami korzeniowymi oraz ograniczeniem ruchowości, zawrotami głowy, w trakcie leczenia i diagnostyki przerostu gruczołu krokowego (dokumentacja lekarska ZUS). Niewątpliwie sytuacja zdrowotna powoda po ustaniu zatrudnienia była czynnikiem obciążającym w znaczeniu wskazanym przez biegłą. Schorzenie u powoda w postaci neurastenii nie uzasadnia jego roszczeń o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem i o przyznanie mu renty uzupełniającej. Z tych przyczyn apelacja w tej części nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zasadna jest apelacja powoda dotycząca oddalenia jego roszczenia o odszkodowanie w związku z nierównym traktowaniem (dyskryminacją).

Sąd Okręgowy, zgodnie z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, ustalił, że młodzi pracownicy otrzymywali wyższe wynagrodzenie, które kształtowało się na poziomie znacznie wyższym od wynagrodzenia powoda, powód nie awansował, a jego wynagrodzenie zatrzymało się na niskim poziomie. W konsekwencji wystąpiła dysproporcja zarobków w stosunku do osiągniętych przez pracowników z niższym stażem pracy od powoda zatrudnionych na takim samym stanowisku. Sąd Apelacyjny nie podziela argumentacji Sądu Okręgowego, iż ta dysproporcja znajduje swoje uzasadnienie w fakcie niezaliczenia powoda do pracowników kluczowych, wykonujących ustalone dla strony pozwanej zadania, wykazujących zaangażowanie w pracę. Powód posiada odpowiednie wykształcenie, poparte wieloletnim doświadczeniem zawodowym w poprzednich miejscach zatrudnienia, jako specjalista zajmował się pisaniem aplikacji systemów otwartych a także projektowaniem i programowaniem systemów informatycznych. Jedynie od pracodawcy zależało czy zlecane mu zadania to zadania o istotnym znaczeniu. Z materiału dowodowego wynika, że strona pozwana z uwagi na wprowadzenie nowych technologii preferowała młodych pracowników oceniając, że ich przygotowanie w zakresie nowoczesnych rozwiązań technicznych będzie przydatne dla rozwoju firmy przy jednoczesnym zaangażowaniu i dyspozycyjności. Konsekwencją tego założenia było przyznawane im wynagrodzeń na stosunkowo wysokim poziomie. Taka polityka kadrowa nie usprawiedliwiła pomijania awansowania powoda skoro pracodawca nie umożliwił mu nawet wykazania swojej przydatności w ramach nowej koncepcji funkcjonowania Spółki. Powodowi nie zlecano priorytetowych zadań, nie był również kierowany na szkolenia. Sąd Okręgowy, bez logicznego uzasadnienia, odmówił wiary zeznaniom świadka I. R. (2) vel R. w części dotyczącej stwierdzenia o negatywnym nastawieniu do ludzi starszych. Osoba ta, starsza od powoda, główny specjalista w księgowości, zatrudniona w pozwanej Spółce 25 lat, przekonywująco oceniła nastawienia dyrektora K. T. do osób starszych wiekiem abstrahując od ich wykształcenia i doświadczenia zawodowego.

Powód został zatrudniony w pozwanej spółce za wynagrodzeniem w 7 katalogu zaszerogowania w wysokości 880 zł miesięcznie. W marcu 1996 r. otrzymał awans do kwoty 1.000 zł miesięcznie, w październiku 1996 r. – 1140 zł miesięcznie, w lutym 1997 r. – 1.340 zł miesięcznie, w kwietniu 1997 r. – 1.550 zł miesięcznie, w kwietniu 1998 r. – 1.666 zł miesięcznie, w czerwcu 1998 r. – 1.673 zł miesięcznie, w styczniu 1999 r. – 2.059 zł miesięcznie, w marcu 1999 r. – 2.200 zł miesięcznie, w kwietniu 1999 r. – 2.400 zł miesięcznie. Następnym awans miał miejsce po dwóch

latach w kwietniu 2001 r. do kwoty 2.550 zł miesięcznie. Od 1 grudnia 2001 r. uległ zmianie system wynagrodzenia, do wynagrodzenia zasadniczego włączona została premia i nagroda roczna, co w przypadku powoda skutkowało podwyższeniu jego wynagrodzenia miesięcznego o 17,35 % do kwoty 2.993 zł. Z dniem 1 lipca 2002 r. powodowi przyznana została miesięczna kwota wynagrodzenia 3.153 zł, a od 1 marca 2003 r. – 3.235 zł.

W okresie od grudnia 2001 r. widełki w 7 grupie zaszeregowania wzrastały trzykrotnie. 4 grudnia 2001 r. wynosiły od 2.007 zł do 5.997 zł, od 2 kwietnia 2002 r. 2.170 zł do 6.480 zł, od 11 marca 2003 r. 2.230 zł do 6.660 zł, od 29 stycznia 2004 r. 2.270 zł do 6.790 zł.

Porównawczo: B. D. ur. (...) Kierownik Sekcji eksploatacji przeniesiony na stanowisko specjalisty z dniem 1 lutego 2004 r. otrzymał wynagrodzenie miesięczne 7.400 zł, D. D. (1) ur. (...) telefonista urzędzeń eksploatacji przeniesiony na stanowisko specjalisty otrzymał wynagrodzenie miesięczne od 1 lutego 2004 r. 5.650 zł, H. M. ur. (...) w okresie do 31 sierpnia 2000 r. na stanowisku specjalisty 3.800 zł miesięcznie, od 1 września 2000 r. 4.400 zł miesięcznie, G. A. (1) ur. (...) od 1 sierpnia do 31 grudnia 2001 r. pełnił obowiązki specjalisty za wynagrodzeniem 4.200 zł miesięcznie (Koperta k. 1438).

Bezsporne jest, że wskazani pracownicy po kilkuletnim okresie zatrudnienia awansowani na stanowisko specjalisty, otrzymali wynagrodzenie znacząco wyższe od wynagrodzenia powoda przysługującego mu po dziewięciu latach pracy jako specjalista. W 2000 r. powodowi nie podwyższano wynagrodzenia, nie otrzymał również awansu finansowego w 2004 r., mimo że 29 stycznia 2004 r. podwyższone zostały stawki w grupach zaszeregowania.

Przedstawione dane wskazują nierówne traktowanie powoda w zakresie warunków awansowania (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Przyczyny takiego postępowania pracodawcy nie są uzasadnione obiektywnymi przesłankami. Fakt niezbyt dobrze układającej się współpracy z B. C., która była przełożoną powoda do końca 2000 r. nie może być wystarczającą przesłanką nieawansowania powoda, bowiem brak zgodności dotyczył wyłącznie kwestii organizacyjnych a nie merytorycznej pracy powoda. Podkreślić należy, że z zeznań świadka H. M. (1) przełożonego powoda przez kilka miesięcy roku 2001 wynika, że jego współpraca z powodem układała się dobrze. Dokonując oceny relacji między powodem a jego przełożonymi należy uwzględnić pokoleniową różnicę wieku, której pokonanie wymaga zaangażowania nie tylko ze strony pracownika, ale także i przełożonego. Pracodawca różnicował sytuację powoda poprzez pomijanie go przy awansowaniu a także przy typowaniu do udziału w szkoleniach mimo, że z zakresu obowiązków powoda wynika obowiązek podnoszenia kwalifikacji i udział w szkoleniach obejmujących nowe systemy instalowane w C.S.T. Dyrektor K. T. przyznał w swoich zeznaniach, iż powód w całym okresie zatrudnienia nie był kierowany na szkolenia. Zarówno pomijanie przy awansowaniu jak i w kierowaniu na szkolenia stanowi naruszenie zasady równego traktowania na podstawie art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i 3 k.p. Na podstawie art. 18^{3b} k.p. powodowi przysługuje odszkodowanie. Odszkodowanie to obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Dyskryminacja powoda spowodowała niewątpliwie szkodę majątkową, która podlega wyrównaniu w odpowiedniej proporcji.

Sąd Apelacyjny kierując się wskazaną regułą uznał, iż wynagrodzenie powoda w okresie od kwietnia 2000 r. do marca 2001 r. powinno wynosić 2.600 zł miesięcznie, od kwietnia 2001 r. do listopada 2001 r. – 2.800 zł miesięcznie. Z dniem 1 grudnia 2001 r. wzrost wynagrodzenia o 17,35 % do kwoty 3.285 zł miesięcznie, następnie od lipca 2002 r. do lutego 2003 r. po 3.485 zł miesięcznie, od marca 2003 r. do stycznia 2004 r. po 3.985 zł miesięcznie i od lutego 2004 r. do końca okresu zatrudnienia po 4.485 zł miesięcznie.

Różnica między tak ustalonym wynagrodzeniem a faktycznie wypłaconym wynosi: za okres od kwietnia 2000 r. do marca 2001 r. - 2.400 zł (12 x 200 zł), za okres od grudnia 2001 r. do czerwca 2002 r. – 2.044 zł (7 x 292 zł), za okres od lipca 2002 r. do lutego 2003 r. – 2.656 zł (8 x 332 zł), za okres od marca 2003 r. do stycznia 2004 r. – 8.250 zł (11 x 750 zł), za okres od lutego 2004 r. do lipca 2004 r. – 7.500 zł (6 x 1.250 zł). Łącznie kwota odszkodowania została określona przez Sąd Apelacyjny na kwotę 24.850 zł. Odsetki od powyższej kwoty przysługują powodowi od dnia

18 sierpnia 2004 r. na podstawie art. 481 k.c.

Z powyższych przyczyn Sąd Apelacyjny w tej części zmienił zaskrzony wyrok na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., a w pozostałej części oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c.

Orzekając o kosztach procesu Sąd Apelacyjny uwzględnił, iż wygrane powoda to około 20 % wartości zaskarżenia i na podstawie art. 98 k.p.c. obciążył stronę pozwaną w tej części kosztami zastępstwa prawnego powoda z urzędu w postępowaniu apelacyjnym. Z tych samych przyczyn i na tej samej podstawie prawnej powodowi przysługuje od strony pozwanej zwrot uiszczonej opłaty apelacyjnej w kwocie 1.000 zł.

Sędziowie: PRZEWODNICZĄCY

K. E. J.

A. A.

af