

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kornaszewska-Kostaniak
Sędziowie:	Justyna Olendzka , Hanna Miączyńska
Protokolant:	sekr. sądowy Monika Sarzyńska

po rozpoznaniu w dniu 7 października 2016 r. w Warszawie

na rozprawie sprawy z powództwa R. W.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w (...) Sp. z o.o. w W.

zadośćuczynienie i odszkodowanie w związku z mobbingiem i naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu

1. zasądza solidarnie od (...) Sp. z o.o. w (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz R. W.

a) 40.000 (czterdzieści tysięcy) złotych tytułem zadośćuczynienia z tytułu mobbingu,

b) 9250 (dziewięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt) złotych tytułem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

c) 11.140 (jedenaście tysięcy sto czterdzieści) złotych brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia,

2. oddała powództwo w pozostałym zakresie,

3. wydatki w sprawie ustala na kwotę 3526,76 (trzy tysiące pięćset dwadzieścia sześć i 76/100) złotych i nakazuje pobrać solidarnie od (...) Sp. z o.o. w W.

i (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Okręgowego w Warszawie kwotę 846,42 (osiemset czterdzieści sześć i 42/100) złotych tytułem częściowego ich pokrycia a w pozostałym zakresie przejmuje je na rachunek Skarbu Państwa- Sądu Okręgowego w Warszawie,

4. nakazuje pobrać solidarnie od (...) Sp. z o.o. w (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Okręgowego w Warszawie tytułem wpisu sądowego kwotę 3020 (trzy tysiące dwadzieścia) złotych,

5. nie obciąża R. W. zwrotem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz (...) Sp. z o.o. w (...) Sp. z o.o. w W.,

6. przyznaje radcy prawnemu M. M. od Skarbu Państwa -Sądu Okręgowego w W. kwotę 3240 (trzy tysiące dwieście czterdzieści) złotych powiększoną o obowiązującą stawkę podatku Vat tytułem wynagrodzenia za pomoc prawną świadczoną z urzędu na rzecz R. W.,

7. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8700

(osiem tysięcy siedemset) złotych brutto.

Sygn. akt XXI P 150/13

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym do Sądu 22 marca 2013 r. powód R. W. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) Spółki z o. o. w W. z tytułu zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu 60.000 zł., 10.000 zł. za naruszenie w stosunku do niego zasady równego traktowania i odszkodowania w kwocie 30.000 zł. z tytułu różnicy między wynagrodzeniem obejmującym wszelkie składniki pieniężne i niepieniężne ,jakie powód powinien otrzymać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym oraz o zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów postępowania. Powód podnosił ,że przejawem zachowań mobbingowych w stosunku do niego ze strony pracodawcy było to ,że : po otrzymaniu awansu na K. A. (...) w 2000 r. mieszkał w W. w hotelu i miał zapewnione jedynie śniadanie zaś A. K. (1) mieszkał w wynajętym przez pracodawcę mieszkaniu , gdzie mogła się wprowadzić jego rodzina, miał najniższe wynagrodzenie spośród trzech K. A. (...) tj. powoda , A. K. (1) i A. S., miał najgorszy samochód spośród trzech wyżej wymienionych K. A. (...),nie otrzymał karty do Centrum medycznego (...) ,choć pozostałe osoby na stanowisku K. A. (...) miały takie karty a powód otrzymał ją po pół roku po awansie na to stanowisko ,nie otrzymał karty do restauracji (...) , choć inni pracownicy nimi dysponowali ,nie otrzymał karty na siłownię choć inni pracownicy nimi dysponowali,nie przydzielono mu po przeniesieniu do W. stałego stanowiska pracy i musiał przesiadać się akurat w wolne miejsce,nie był informowany o spotkaniach w biurze dotyczących planów sprzedaży , podziału targetów, budżetów itp.,rozwiązano z nim umowę bez wypowiedzenia z jego winy.W toku procesu ostatecznie powód z tytułu wyrównania wynagrodzenia wnosił o zasądzenie 182.400 zł , stosownie do wyliczeń zawartych w opinii biegłej d.s. rachunkowości (co sprecyzował w piśmie z 7 lipca 2016 r. k 1694 a.s.).

Na wniosek powoda przyznany mu został pełnomocnik z urzędu.

Wobec podziału dotychczas pozwanej spółki ,co potwierdzał akt notarialny z 28 kwietnia 2014r. k 566 i nast. a.s. Sąd wezwał do udziału w sprawie (...) Spółkę z o. o. w W. (vide protokół z rozprawy z 24 października 2014r. 00:01:34 a powód powództwo ostatecznie skierował solidarnie przeciwko zarówno (...) Spółce z o. o. w W. jak i w stosunku do (...) Spółce z o. o. w W. (vide pismo procesowe z 24 września 2014r. k 603 a.s.),

Pozwana (...) Spółka z o. o. w W. w odpowiedzi na pozew (k 93 i nast.) wносиła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania wg norm przepisanych .Pozwana w stosunku do roszczenia z tytułu zadośćuczynienia za mobbing podniosła zarzut przedawnienia ,wskazując ,że roszczenie z tego tytułu staje się wymagalne z chwilą powzięcia wiadomości o szkodzie na osobie .Skoro powód wiedzę o szkodzie w postaci choroby łuszczyicy skóry miał od roku 2007, to w myśl art. 291 k.p. trzyletni termin przedawnienia liczony od dnia ,w którym roszczenie stało się wymagalne już upłynął .Uwzględniając nadto ,że przepisy o mobbingu weszły w życie 1 stycznia 2014r. ,zaś większość twierdzeń powoda w tym zakresie dotyczy zdarzeń wcześniejszych , powód i z tego względu nie może skutecznie dochodzić roszczenia zgłoszonego w niniejszym procesie .Nadto powód do pozwu nie przedstawił żadnego dowodu ,wskazującego na związek swego stanu zdrowia z zatrudnieniem u pozwanej i rzekomo doznany mobbingiem i choć powód wskazuje w pozwie na dowody w postaci dokumentacji medycznej z placówek w K. i W. to nie załącza do pozwu.

Rzekome nierówne traktowanie w zatrudnieniu , zgodnie z tym co twierdzi powód miało miejsce ,kiedy został awansowany na stanowisko K. A. (...) ((...)), co nastąpiło 1 września 2002 r. (wcześniej ,od czerwca powód został na to stanowisko oddelegowany) , po czym powód na swój wniosek zakończył pracę na tym stanowisku. Następnie z dniem 23 sierpnia 2007r. powód podpisał nową umowę o pracę ,na nowym stanowisku. Zatem niezależnie czy liczyć bieg przedawnienia od wystąpienia szkody czy od rozwiązania umowy , to w myśl art. 291 k.p. trzyletni termin przedawnienia upłynął. Co więcej zdarzenia , przywołane przez powoda w zakresie nierównego traktowania

w rozumieniu art. 18 (3a) i nast. k.p. miały miejsce tak dawno ,że przepisy w tym zakresie jeszcze w ogóle nie obowiązywały . Ówczesne ich brzmienie odnosiło się do równego traktowania ,mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu . Niezależnie od powyższego pozwana podnosiła ,że żadna z powoływanych przez powoda jako mobbing sytuacja nie tylko nie miała miejsca ale nie odpowiada kodeksowej definicji mobbingu i nie może być w taki sposób traktowana. Po wtóre powód nie rozwiązał umowy o pracę w trybie wskazanym w art.94 (3) § 4 k.p., bowiem składając propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron nie zaznaczył mobbingu jako okoliczności towarzyszącej rozwiązaniu umowy o pracę.

Wezwania do udziału w sprawie (...) Spółka z o. o. zajęła stanowisko takie jak (...) Spółka z o. o.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. W. zatrudniony był w (...) Spółce z o.o. od 3 kwietnia 1996 r. do 31 sierpnia 2002 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo jako Kierownik Zespołu Sprzedaży a formalnie od 2 września 2002 r. jako K. A. (...) ((...)), po czym od 1 maja 2005 r. do 24 marca 2010 r. jako Kierownik ds. Klientów Kluczowych (K. C. (...)).

Powód zamieszkuje w K. . Z dniem 1 czerwca 2002 r. bezpośredni przełożony powoda R. G. (1) wnioskował o przeniesienie powoda na stanowisko (...) z uwagi na bardzo dobre wyniki (k 123 akt osobowych) i w konsekwencji czego powód został oddelegowany na to stanowisko od 1 czerwca 2002 do 31 sierpnia 2002 r. a następnie od 1 września 2002 r. zawarł z powodem umowę o pracę na tym stanowisku (umowa o pracę zawarta 29 sierpnia 2002 r. k 129 i nast. akt osobowych). Od 1 lipca 2004 r. powód otrzymał podwyżkę wynagrodzenia z 6650 zł na 8000 zł.

Od momentu awansu na stanowisko (...) (już od momentu delegowania) powód zaczął świadczyć pracę w W. w siedzibie pozwanej najpierw przy ulicy (...) a potem Wiertniczej .Pracodawca zapewnił mu zakwaterowanie w hotelu ze śniadaniem oraz samochód służbowy , ponosząc za to koszty (okoliczności bezsporne).

Bezpośrednim przełożonym powoda wówczas był R. G. (1) a następnie po przeniesieniu powoda do pracy w teren (od listopada 2004 r.)– R. K. (1) jako (...) (...) ,choć powód pomimo tego raportował wprost do R. G. (1) ,co wynikało z umiejscowienia jego stanowiska w schemacie organizacyjnym na poziomie analogicznym jak stanowiska (...) (dowód zeznania świadka A. W. (1) k 939).

W dniu 24 listopada 2004 r. powód złożył wniosek o przeniesienie go w teren na stanowisko (...) ,czyli na dotychczas zajmowane z uwagi na brak możliwości przeniesienia się na stałe do W. . W piśmie tym powód wskazywał ,że sytuacja rodzinna nie pozwalała mu się przenieść na stałe do W. co w perspektywie czasu może zacząć rzutować na efektywność jego pracy(dowód akta osobowe powoda k 151).

Formalnie przeniesienie powoda w teren ale na stanowisko (...) , jak wskazano w (...) wersji angażu (a nie (...)) w obszarze rynku tradycyjnego nastąpiło z dniem 1 maja 2005 r. z zachowaniem wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości (dowód akta osobowe k 157 , zeznania świadka A. W. i R. G.) .

Wystawione powodowi świadectwo pracy (k 20 a.s.) pozostaje w sprzeczności z dokumentacją w jego aktach osobowych i faktycznym stanem rzeczy gdyż, wynika z niego ,że powód od września 2002 r. aż do końca trwania zatrudnienia u strony pozwanej zajmował stanowisko Kierownika ds. Klientów Kluczowych , które uprzednio odpowiadało (...) nomenklaturze (...) ,podczas gdy formalnie od 1 maja 2005 r. a faktycznie jeszcze wcześniej powrócił na stanowisko (...) w D. Sprzedaży w (...) Tradycyjnym (do nadto potwierdza pismo z 24 stycznia 2007 r. k 173 akt osobowych o przyznaniu nagrody pieniężnej , oraz umowa o pracę z 23 sierpnia 2007r. , w której polskie nazewnictwo stanowiska zajmowanego przez powoda odniesiono do stanowiska K. C. (...). Powyższa okoliczność rzutowała na uznanie przez Sąd ,że nie są sprekludowane wnioski powoda sformułowane dopiero na rozprawie w dniu 12 grudnia 2013 r. w zakresie porównywania jego wynagrodzenia i sytuacji do pracowników nie tylko zajmujących stanowiska (...) ale i (...) oraz (...) (...) (vide zarzut pozwanych w tym zakresie sformułowany na rozprawie 12 grudnia 2013r. czas od 3:56:35 do 4:07:41).

Bezpośrednim przełożonym powoda po przeniesieniu na stanowisko (...) był R. K. (1) ale powód na swoje wyraźne życzenie nadal raportował zadania do R. G. (1), z którym odbywał cykliczne spotkania, podczas których zdawał relację ze spotkań z klientami, wyników współpracy z nimi. Po zmianie schematu organizacyjnego firmy w 2008 r. i powierzenia powodowi opieki nad rozwojem rynku alternatywnego sprzedaży, powód miał raportować do R. G. Początkowo pracował według planu pracy przedstawionego R. G. (1) a następnie na jego polecenie zaprzestał przedstawiania mu tego planu. R. G. (1) potwierdził, że powód miał swobodę w zakresie układania planu wizyt u klientów w sposób dla siebie najlepszy, w pracy był samodzielny (dowód zeznania R. G. złożone na rozprawie 12 grudnia 2013 r. 03:25:47, k 281).

Decyzje w sprawie ostatecznego poziomu wypłat bonusów dla klientów podejmował przełożony osób zatrudnionych na stanowiskach (...), chociaż wstępnie wypłata bonusów była automatycznie przewidziana w umowach zawartych z klientami. Przełożony mógł przyznać klientowi bonus nie przewidziany w umowie albo podjąć decyzję o wypłacie bonusu pomimo nie spełnienia przez klienta warunków z umowy, co potwierdzają wzajemnie uzupełniające się w tym względzie zeznania świadka I. C. k 512, J. C. k 476 odwrót i świadka R. G. .

Powód nie kwestionował, że przełożony R. G. miał w tym względzie uprawnienie do korygowania bonusów ustalonych przez niego z klientem ale uznawał, że nie jest postępowaniem fair w stosunku do niego, że przełożony nie informował go o takich decyzjach, podjętych bez jego udziału.

R. G. (1) starał się egzekwować od powoda realizację 100% pierwotnego planu. O obniżce planu do wysokości 80% pierwotnych założeń, w sesji jesiennej w 2009 r. powód dowiedział się nie od R. G. (1) ale od pracowników firmy (...), kiedy próbował nakłonić ich do dokonywania zakupów na poziomie znanego mu planu, planu wg pierwotnych założeń.

Powód zfrustrowany zachowaniem przełożonego R. G. najpierw zapowiedział złożenie wypowiedzenia stosunku pracy po czym wycofał się z tego. Po tym zdarzeniu powód odsunięty został przez R. G. (1) od rozmów z Firmą (...) na temat warunków współpracy z firmą (...) w roku obrachunkowym 2010. R. K. (1) i R. G. (1) zadecydowali o wyłączeniu powoda z negocjacji z Firmą (...) w zakresie wielkości ich zakupów w F. w roku obrachunkowym wrzesień 2009 –sierpień 2010. Rozmowy te prowadzili z kontrahentem R. G. (1) i R. K. (1). Pomimo ustaleń przełożonego z powodem, że K. zobowiązała się dokonywać zakupów na poziomie 80 % przedłożonego przez powoda planu R. G. (1) dokonał w tym względzie zmiany.

O wynikach tych rozmów nikt nie informował powoda. Od lutego 2010 r. powód miał utrudniony kontakt z R. G.. Próby kontaktu telefonicznego, mailowego i sms-owego pozostawały bez odpowiedzi

Przedstawiciel firmy (...) potwierdził, że w sprawie targetów miał kontakt z R. G. (1) chociaż zasadniczo rozmowy w zakresie współpracy obu firm prowadzili pracownicy niższego szczebla bo ze strony K. pracownik o nazwisku P. a ze strony F. – powód R. W. (zeznania świadka B. K. k 562). Choć świadek ten nie pamiętał aby R. G. (1) dokonał zmiany w stosunku do planu sprzedaży ustalonego z powodem, to jednak potwierdził, że funkcjonuje praktyka, że kontrakty wynegocjowane przez pracowników niższego szczebla są zmieniane przez pracowników wyższego szczebla obu kontrahentów. Pracownik z ramienia (...) nie przypominał sobie ani niczego co mogłoby świadczyć o złej współpracy z powodem ani nie pamiętał by doszło do sytuacji zmiany przez R. G. pierwotnych ustaleń w zakresie bonusów dla K. (dowód zeznania tego świadka k 564 a.s.).

Brak świadomości o zmianie planu sprzedaży, wielkości bonusów dla klienta był przyczyną zaognienia w stosunkach powoda z przełożonym R. G. (1) oraz z przedstawicielami firmy (...) a ostatecznie kwestia współpracy z firmą (...) zaważyła, że w marcu 2010 r. powód zdecydował na złożenie wypowiedzenia umowy (...) Spółce z o.o.

Powód w dniu 3 marca 2010 r. umówił się z R. G. (1) w celu omówienia wyników sprzedaży za luty i wyników sprzedaży produktów pozwanej do firmy (...). Spotkanie jednak odwołał bo w tym dniu z korespondencji e mail od R. G. (1) powziął wiadomość, że ten wystawił mu ocenę pracy za 2009 rok na poniżej oczekiwań. Ta wiadomość była dla powoda

zaskoczeniem bo w rozmowie odbytej wcześniej z R. G. (1) i A. W. (1) praca powoda była oceniana dobrze. Powód czuł się skrzywdzony tą oceną bo wzięto w niej pod uwagę jedynie współpracę z firmą (...) a nie także z innymi kontrahentami. Z uwagi na silne wzburzenie odstąpił w tym dniu od złożenia zaplanowanej wizyty w firmie (...) i odwołał spotkanie z R. G. (1). W kolejnym dniu R. G. (1) zarzucił powodowi, że ten oszukał go, jakoby miał być na spotkaniu w firmie (...) a faktycznie go nie odbył, choć w toku przesłuchania w niniejszej sprawie sam przyznał, że powód miał dużą samodzielność w planowaniu swoich czynności, planowaniu wizyt u klientów.

Po tej rozmowie z przełożonym powód uznał, że dalsza współpraca z nim z racji napiętych stosunków i praca w pozwanej (...) Spółce z o.o. nie jest możliwa i złożył podanie o rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. Przedstawiciele pracodawcy A. W. (1) i R. G. (1) zaprosili powoda na rozmowę w dniu 24 marca 2010 r. na godzinę 10.00. Powód jednak oczekiwał na to spotkanie do godziny 12.00 a wówczas zaproponowano mu rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Gdy powód oznajmił, że chce treść pisma skonsultować z prawnikiem, na co mu nie pozwolono, po około 20 minutach wręczono mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z winy powoda w trybie natychmiastowym. Zarzucono powodowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na umyślnym wprowadzeniu przełożonego w błąd, że umówiony na dzień 3 marca 2010 r. termin spotkania z przełożonym musi ulec przesunięciu z uwagi na konieczność odbycia w tym dniu wizyty w K., podstawowego klienta, podczas gdy w rzeczywistości nie odbył wizyty w wyżej wym. terminie u tego klienta oraz złożenie przełożonemu w dniu 4 marca sprawozdania z fikcyjnej wizyty u tego klienta. Powód odwołał się do Sądu od rozwiązania umowy w tym trybie. Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w P. z dnia 29 grudnia 2010 r. w sprawie sygn. akt IV P 164/10) Sąd zasądził na rzecz R. W. odszkodowanie w równowartości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami od 13 kwietnia 2010 r. Niezgodność z prawem tego rozwiązania umowy nie wynikała z naruszenia formalnych przesłanek rozwiązania umowy w tym trybie. W konsekwencji zasądzenia na rzecz powoda powyższego odszkodowania spółka wystawiła powodowi świadectwo pracy, w którym jako tryb rozwiązania stosunku pracy wpisano rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę (okoliczności bezsporne dowód świadectwo pracy z 21 grudnia 2011 r. k 20 a.s. oraz wyrok Sądu Rejonowego w K. w sprawie IV P 164/10 oraz Sądu Okręgowego w P. w sprawie V Pa 30/11 z dnia 22 listopada 2011 r. wraz z uzasadnieniem k 41 -57 a.s.). Powód był jedynym pracownikiem zatrudnionym na stanowisku menedżerskim, z którym rozwiązano umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika (dowód zeznania świadka I. C. (2), która zatrudniona była na stanowisku (...) od 21 marca 2007 r. do 2011 r.). Zastosowany przez pracodawcę tryb rozwiązania umowy spowodował, że powód do czasu prawomocnego zakończenia sprawy sądowej nie mógł złożyć aplikacji w sprawie zatrudnienia, co zaważyło negatywnie na sytuacji finansowej jego rodziny, naraziło powoda na stres.

Powód w toku niniejszego procesu wnosił o porównywanie jego sytuacji pracowniczej w zakresie wysokości wynagrodzenia, wyposażenia w samochody służbowe, dostęp do tzw. benefitów w stosunku do pracowników A. K. (1) i A. S. oraz R. K. (1) i J. K. (1). Jeśli chodzi o zapewnienie mieszkania w W., powód porównywał się do pracownika A. K. (1), któremu pracodawca zapewnił mieszkanie w W. do którego mógł sprowadzić rodzinę, a nie tak jak powodowi – pokój w hotelu.

Bezsporne w świetle dokumentacji z akt osobowych powoda, że w okresie kiedy powód świadczył pracę na stanowisku (...) w W. - od 1 czerwca 2002 r. a formalnie do maja 2005 r.- inny pracownik zatrudniony także na stanowisku K. A. (...) A. K. (1) (spoza W.) miał zapewnione przez pracodawcę mieszkanie w miejscowości M. pod W., do którego sprowadził rodzinę. Powód nigdy pisemnie nie zwracał się do pracodawcy o wynajęcie dla niego mieszkania w W. ani też w formie ustnej nie komunikował pracownikowi (...) A. W. (1) woli zamieszkania w mieszkaniu służbowym w W. (dowód zeznania świadka A. W. (1) złożone na rozprawie w dniu 12 grudnia 2013 r.).

A. K. (1) zatrudniony był na stanowisku (...) od 1 maja 2000 r. k 659-661 z wynagrodzeniem zasadniczym 7000 zł. brutto a od 1 grudnia 2007 r. od 12.500 zł. brutto k 662.

A. S. zatrudniony był na stanowisku (...) od 1 listopada 2001 r. k 663 i 763. Pozwana nie przedstawiła danych o wysokości wynagrodzenia tego pracownika do końca 2002 r. Od 1 stycznia 2003 r. wynagrodzenie tego pracownika wynosiło 7300 zł brutto k 762 a od 1 października 2004 r. - 8700 zł brutto .

Wynagrodzenie powoda na stanowisku (...) wynosiło od 1 września 2002 r. 6650zł. brutto (vide punkt 5 umowy o pracę z 29 sierpnia 2002 r. k129-135a.o.). Kolejną podwyżkę wynagrodzenia powód otrzymał dopiero od 1 lipca 2007 r. do kwoty 8700 zł , będąc już zatrudniony na stanowisku (...) (vide angaż z 1 lipca 2007 r. k 177 a.o.).

Zatem obaj pracownicy K. i S., w momencie awansowania powoda na stanowisko (...) (formalnie od września 2002 r. choć powierzenie powodowi tych obowiązków faktycznie nastąpiło od 1 czerwca 2002 r.) zatrudnieni byli na nim dłużej od powoda. Bezsporne między stronami było ,że A. K. (1) oraz A. S. mieli przydzielone samochody służbowe z większą pojemnością silnika ale z porównywalnym wyposażeniem. Powód bowiem w 2002 r. otrzymał do użytku służbowego samochód marki F. (...) z silnikiem benzynowym zaś A. K. (1) oraz A. S. mieli do dyspozycji F. (...) z silnikiem diesla 1,9. Bezsporne ,że ostatnio wymienieni pracownicy mieli większe doświadczenie na tym stanowisku . Powyższe okoliczności uzasadniały przydzielenie im samochodów z wyższą pojemnością silnika a poza tym pozwana wówczas dysponowała właśnie takim wolnym samochodem i nie było podstaw ku temu , by dla powoda jako pracownika z mniejszym doświadczeniem na tym stanowisku zamawiać w leasing inny samochód a ten pozostawić bez przydziału i ponosić z tego tytułu koszty leasingu. Pracodawca przyznał ,że powód tuż po awansie na stanowisko K. A. (...) faktycznie zarabiał mniej niż wyżej wymienieni jednakże wyjaśnił ,że różnica w wynagrodzeniu wynikała z większego doświadczenia tych pracowników na tym stanowisku (vide stanowisko pozwanej k 97 a.s.). Nie wykazał zaś zróżnicowania wysokości wynagrodzenia powoda na stanowisku (...) w okresie trzech lat przed jego zwolnieniem z pracy.

Powód był mniej doświadczonym pracownikiem na stanowisku (...) niż pracownicy S. i K. ,skoro najpóźniej z nich na to stanowisko awansował . Świadek K. nadto miał najbardziej wymagających klientów ,co wpływało na zróżnicowanie wynagrodzenia tych pracowników w stosunku do powoda w latach 2002 -2005 i przydzielenie im (w ocenie powoda) lepszego samochodu służbowego (dowód zeznania świadka A. S. z rozprawy w dniu 26 marca 2014r. czas 00:21:21do 00:22:51 k 401, vide zeznania A. K. z rozprawy z 26 marca 2014r. , k 405- 408). Świadek K. zatrudniony był w pozwanej spółce od 1 lipca 1995 r. a zatem dłużej od powoda , który zatrudniony był od 3 kwietnia 1996 r. Wedle zaś zeznań świadka J. C. zasada była taka ,że im wyższe stanowisko zajmował pracownik tym lepszą opcję danej marki samochodu otrzymywał (k 476 odwrót).

R. K. (1) od 1 września 2007 r. zajmował stanowisko (...) (...). Analogicznie J. K. (2) . Obydwa te stanowiska w hierarchii stanowisk i w schemacie organizacyjnym u pozwanej (...) Sp.z o.o. usytuowane były wyżej niż stanowisko zajmowane w tym okresie przez powoda to jest stanowisko K. C. (...) (dowód zeznania świadka A. W. k 934 i nast.), co uzasadniało przyznanie tym pracownikom wynagrodzenia zasadniczego na poziomie wyższym niż powodowi bo odpowiednio na poziomie 12.000 zł . i 13.500 zł.(k 648-651 oraz k 654-657).

Powodowi dopiero po ponad pół roku pracy w W. przydzielono stałe miejsce pracy w postaci biurka w siedzibie pozwanej ,choć inni pracownicy na stanowisku (...) już w 2002 r. (K. ,S. co potwierdzili w swych zeznaniach) w takie miejsca byli wyposażeni. Podobnie od razu po zatrudnieniu na stanowisku (...) w takie stałe miejsce miała zapewnione świadek I. C. , zatrudniona od 2007 r. Pracodawca zasłaniał się brakiem możliwości zorganizowania tego miejsca dla powoda. Powód siadał gdzie akurat przy biurku było wolne miejsce np. siedział na miejscu M. P. , przebywającej na urlopie wychowawczym .Po przeniesieniu powoda do pracy w teren (faktycznie jeszcze w 2004 r) , choć powód zachował wynagrodzenie ze stanowiska (...) i jego praca nadal częściowo związana była z pracą w biurze w W. ,to także nie miał przydzielonego stałego miejsca do pracy w biurze ,choć miał przydzielony komputer i telefon służbowy ,co potwierdziła świadek I. C. zatrudniona w latach 2007 -2011 .Jak wynika z zeznań tego świadka pracownicy w randze stanowiska (...) a do tej kategorii należało stanowisko zarówno (...) jak (...) w okresie zatrudnienia świadka , mieli w W. przydzielone na stałe swoje miejsce w postaci biurka , a czego nie zapewniono powodowi (k 513 a.s). .

Powód jak wskazał najczęściej jednak siadywał koło recepcji albo dosiadał się do innych pracowników . Pozwana zresztą sama przyznała (vide pismo procesowe z dnia 12 listopada 2013 r. k 260 a.s.) ,że powód na początku zatrudnienia w W. nie miał własnego biurka i pracował przy tych , które akurat były wolne.Pracownicy K. i A. S. zatrudnieni wcześniej na stanowisku (...) mieli przydzielone własne biurka jeszcze w siedzibie na ulicy (...) (dowód zeznania świadka A. S. z rozprawy w dniu 26 marca 2014r. czas 00:10:07do 00:10:31 k 400).

Przełożony (...) G. nie reagował na sygnalizowany przez powoda brak biurka ,choć w latach 2002 -2004 , 80 % czasu pracy powoda, to była praca w biurze a nie w terenie (dowód zeznania świadka I. C. (2)) . Świadek R.. G. zasłaniał się niepamięcią jakoby powód zgłaszał mu skargi w tym zakresie oraz , by musiał dzielić biurko z inną pracownicą oraz wskazał ,że za przygotowanie powodowi stanowiska pracy odpowiadał serwis a nie on. (vide zeznania świadka R. G. z rozprawy 9 grudnia 2013 02:17:15). Sąd takie tłumaczenie uznał za niewiarygodne , bowiem to przełożony winien był zadbać czy wręcz wymóc na serwisie ,żeby powodowi jako jednemu z podległych mu pracowników serwis przygotował stanowisko pracy a co dowodzi prawdziwości twierdzeń powoda , że faktycznie pracodawca potraktował jego osobę gorzej niż innych pracowników wykonujących pracę na stanowisku (...), tym bardziej ,że brak biurka dla powoda potwierdziła świadek C..

Powodowi dopiero po jego osobistych zabiegach u A. W. (1) po kilku miesiącach od przeniesienia do pracy do W. , (co nastąpiło od 1 czerwca 2002 r.) zapewniono dostęp do opieki medycznej w centrum (...) ,choć jak potwierdzają zeznania świadka A. W. (1) kierownika D. (...) zasadą było ,że po przeniesieniu do pracy do biura w W. przysługiwała opieka lekarska zapewniana przez pozwaną i to była pierwsza korzyść gwarantowana pracownikowi biura w W. (dowód zeznania świadka A. W. (1) złożone na rozprawie w dniu 12 grudnia 2013 r. 00:25:30). Powód znalazł się na liście pracowników uprawnionych do tej opieki dopiero od listopada 2002 r. (,co przyznała sama pozwana w piśmie procesowym z 12 listopada 2013 r. k 261) ,choć formalnie umowę na stanowisku (...) zawarto z powodem od 1 września 2002 r .a pracę na tym stanowisku podjął od 1 czerwca 2002 r. Sąd zatem dał wiarę zeznaniom powoda ,że sam musiał zabiegać o wpisanie go na listę uprawnionych do korzystania z tej opieki .Świadek W. stwierdziła zaś ,że powód nie sygnalizował jej problemu w dostępie do tych usług ,czemu Sąd nie dał wiary bo jednocześnie starała się tłumaczyć jakoby pracownik dostęp do tego uprawnienia miał jedynie ,gdy pracował w W. i miał swoje miejsce w pokoju (vide zeznania świadka A. W. (1) ,złożone na rozprawie w dniu 12 grudnia 2013 r. 00:25:30). Powód zaś długo po przeniesieniu do W. bo przez pół roku nie został wpisany na tą listę, co nie może usprawiedliwiać nierównego potraktowania powoda w dostępie do tego uprawnienia i zagwarantowania go dopiero od listopada 2002 r. Zeznania ówczesnego bezpośredniego przełożonego R. G. (1) dowodzą ,że on osobiście nie informował o tym przywileju powoda , choć sam stwierdził ,że w sposób werbalny przekazywano pracownikom informacje o uprawnieniu do pakietu medycznego albo dostarczając jakiś dokument (dowód zeznania świadka R. G. (1) na rozprawie 12 grudnia 2013 r. 01:52:06 , k 275).

Bezsporne ,że pracownicy biura pozwanej w W. a takim stał się powód od 1 czerwca 2002 r. mogli zgłosić akces do programu S. w siedzibie (...) w sąsiedztwie siedziby pozwanej przy ulicy (...) w W. w zakresie korzystania ze stołówki oferującej posiłki. Koszt posiłków był następnie potrącany z wynagrodzenia pracownika. Powód nie przystąpił do programu bo jak twierdził pracodawca (k 97 a.s) nie podpisał specjalnej listy . Powód faktycznie nie korzystał z tego programu ale z tej przyczyny ,że nie został poinformowany o takiej możliwości przez D. (...) i o sposobie w jaki należy załatwić akces , przystąpienie do tego programu . Dowiedział się o nim od innych pracowników , którzy akurat udawali się na posiłek do siedziby (...) a powód nie mógł skorzystać z posiłku w ramach tego programu z racji niepoinformowania go o tym przez przełożonych i nie dysponowania specjalną kartą umożliwiającą nabycie posiłku ze zniżką. Pozwana utrzymywała, że program ten został wdrożony dopiero w drugiej połowie 2004 r. a nie jeszcze w 2002 r. kiedy to powód został przeniesiony do W. .Zeznania świadka A. W. (1) (złożone na rozprawie w dniu 12 grudnia 2013 r. 00:35:59) dowodzą jednak ,że już pod koniec 2003 r. ,gdy pozwana miała siedzibę przy ul. (...) , pracownicy pozwanej (...) Spółki z o.o. korzystali ze stołówki S. w budynku stacji telewizyjnej (...) . Powód zaś wykonywał pracę w W. przynajmniej do momentu złożenia w dniu 24 listopada 2004 r. podania o przeniesienie w teren, zatem prawdziwe są jego twierdzenia ,że uniemożliwiono mu skorzystanie z tego programu jak jeszcze świadczył pracę w W.. Przełożony powoda R. G. (1) podał ,że korzystał ze stołówki za pomocą karty magnetycznej oraz ,że trzeba

było zapisać się na stołówkę (dowód zeznania świadka R. G. (1) na rozprawie 12 grudnia 2013 r. 01:57:06 , k 276) . Sąd dał wiarę twierdzeniom powoda ,że gdyby powód został powiadomiony o możliwości korzystania ze stołówki S. , to nie zostałby narażony na niezręczną dla niego sytuację niemożności nabycia posiłku ze zniżką jak inni pracownicy a to oznacza ,że pracodawca pominął powoda w dostępie do tego przywileju.

Powód nie był też powiadomiony o możliwości korzystania z zajęć sportowych w Sali gimnastycznej a następnie w Klubie (...) a powziął wiedzę o takiej możliwości nie tuż po przeniesieniu do pracy w W. ale dopiero , gdy koledzy zaprosili go na grę w piłkę i powiedzieli mu o tym. Powód od kolegów otrzymał zaproszenie do gry w piłkę na Sali wynajętej przez pracodawcę i wówczas powziął wiadomość także o tej korzyści , o której nie wiedział (co pośrednio potwierdzają zeznania świadka R. G. z rozprawy z 12 grudnia 2013 r. 03:02:44).Nie otrzymał też karty do G. , choć po powrocie do pracy w teren jego stanowisko było stanowiskiem w grupie (...) z wynagrodzeniem takim jak (...) , a pracownicy na tych stanowiskach mieli dostęp do tego rodzaju benefitu jak wskazała świadek I. C. , zatrudniona u pozwanej od 2007 r.(k 509 a.s.).

Wedle zeznań A. W. (1) powód powinien być powiadomiony o tym uprawnieniu i innych benefitach po przeniesieniu do W. przez (...) ,pod którego podlegał albo przez D. (...) ,którego szefem w okresie zatrudnienia powoda był G. C. (dowód zeznania świadka A. W. (1) złożone na rozprawie w dniu 12 grudnia 2013 r. 00:27:03 i 00:55:10). A. S. zatrudniony w analogicznym okresie jak powód na stanowisku (...) przyznał ,że o możliwości skorzystania ze stołówki w siedzibie (...) poinformowany został przez dział (...) dowód jego zeznania złożone na rozprawie 26 marca 2014 r. czas od 00:11:26 do 00:12:13 , k 400) .Nadto zeznania świadka I. C. potwierdzają ,że gdy podejmowała zatrudnienie u pozwanej w 2007 r. o dostępie do benefitów poinformował ją dział (...) przy przyjęciu do pracy , natomiast wszystkie karty dostępu do benefitów pomogła załatwić jej przełożona (k 510 a.s.). ,a tak się nie stało w przypadku powoda .

Pozwana nie wykazała kiedy i w jaki sposób poinformowała powoda o tych uprawnieniach a świadek A. W. (1) stwierdziła ,że nie pamięta jak odbyło się powiadomienie powoda o uprawnieniu w zakresie korzystania zarówno ze stołówki jak i Klubu (...) czy sali gimnastycznej do gry w piłkę nożną (dowód zeznania świadka A. W. (1) złożone na rozprawie w dniu 12 grudnia 2013 r. 00:27:03).Świadek I. C. potwierdziła natomiast , że wie od powoda ,że ten zgłaszał skargi w tym względzie wprost do R. G. i do działu (...) i skargi w zakresie różnicy wynagrodzenia ale na które nikt miał nie reagować (k 509).

Powód nie określił , w jakim okresie nie mógł korzystać z karty na siłownię. Pozwana co prawda wskazała ,że w latach 2002 – 2005 (okres formalnego wykonywania pracy przez powoda w W.), takiego rodzaju uprawnienia jej pracownikom nie przysługiwały ale tej okoliczności nie wykazała. Aby skorzystać z zajęć sportowych według pozwanej należało wpisać się na listę zainteresowanych , aktualizowaną w okresach miesięcznych , która przekazywana była następnie przez D. (...) firmie (...). Bezsporne ,że powód nie wpisał się na taką listę ale wynikało to z tego ,że nikt z działu (...) nie poinformował go o tym , choćby w drodze korespondencji e mail ,że firma zapewnia pracownikom tego rodzaju benefitu (dowód zeznania powoda i świadka C. k 510).

R. G. (1) po kilku miesiącach od momentu przeniesienia powoda do W. zaczął traktować powoda w sposób lekceważący i gorszy od innych pracowników bo widać to było po tonie rozmowy z powodem , sposobie zwracania się do niego . Wyczuwalne było istnienie konfliktu między powodem a przełożonym .Przełożony nie informował powoda o terminach spotkań , na które zapraszał innych podwładnych w liczbie od 10 do 50 osób ,a gdy powód spóźniał się na spotkanie bo dowiadywał się o nim od innych pracowników w sposób przypadkowy , był ganiony za spóźnienie przez R. G. na forum publicznym (dowód zeznania świadka I., C. k 511 a.s).

Zdarzyło się ,że co najmniej 4-5 krotnie powód nie został zaproszony na spotkanie (dowód zeznania świadka I. C. (2) k 509 , 511 i zeznania powoda). Przełożony powoda R. G. (1) przyznał ,że tylko raz doszło do niezaproszenia powoda na spotkanie ale z winy jego asystentki

(zeznania świadka R. G. z rozprawy z 12 grudnia 2013 r. 00:23:46). Sąd nie dał wiary zeznaniom R. G. w tym zakresie skoro wersję powoda potwierdza świadek C. (zatrudniona u pozwanej od 2007 r. do 2011 r.), mówiąc podobnie , jak powód ,o kilku takich przypadkach , której Sąd nie miał podstaw do odmowy wiary. Świadek nie pozostaje już w

zatrudnieniu u żadnej z pozwanych zatem nie miała interesu w tym ,by zeznawać na rzecz którejkolwiek ze stron. Nie pozostaje w konflikcie z pozwanymi bo z jej inicjatywy doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Skoro w relacjach powoda i R. G. ,jak wyjaśniała świadek ,wyczuwalny był konflikt ,pomimo ,że powód jak pamięta świadek miał pozytywne wyniki w pracy, to doświadczenie życiowe uczy ,że przełożony przed sądem starał się umniejszyć skalę odmiennego i gorszego traktowania powoda przez niego niż innych podwładnych i wspominał tylko o jednym przypadku niezaproszenia powoda na spotkanie.

Powód miał trudności w umówieniu się z R. G. (1) na spotkania przed czekającymi go negocjacjami ,aby uzgodnić wspólne stanowisko F. (...) . O braku kontaktu i skutkach tego powód poinformował przełożonego w drodze korespondencji e mail w lutym 2009 r. Jednocześnie przełożony powoda R. G. nie wykluczał zaistnienia sytuacji ,że w negocjacjach z firmą (...) mogło dojść do opóźniania decydującego spotkania z tą firmą (co powód przypisywał temu ,że przełożony nie reagował na jego monity o kontakt) ale tłumaczył się , że takie jego postępowanie mogło stanowić taktykę negocjacyjną. Twierdzenia i zeznania powoda nie dowodzą jakoby przełożony informował go o zastosowaniu względem tego kontrahenta takiej właśnie taktyki w negocjacjach ,co uwiarygadnia twierdzenia powoda ,że to postawa jego przełożonego naraziła go na obawę utraty tego kontraktu , na nerwy i stres .

Przez rok od lutego 2009 r.powód kontynuował pracę w zasadzie bez wsparcia ze strony przełożonego i otrzymywania na bieżąco informacji na temat planowanej polityki sprzedaży.

Zdarzyło się tak ,że przełożony G. umówił się z powodem na spotkanie w W. , na które powód dojechał 200 km a przełożony nie dość ,że nie przyjął powoda na spotkanie (tłumacząc to potem innymi obowiązkami) to nawet nie poinformował go o niemożności odbycia spotkania przed przybyciem do W.(dowód zeznania powoda , którym Sąd dał wiarę , wobec treści zeznań świadka I. C.).

Powód skarżył się innym pracownikom na to ,że jest gorzej traktowany niż inni co potwierdzają zeznania świadków I. C. (2) (k 509) i J. C. .Świadek C. nawet sama zauważała inny , odmienny , gorszy stosunek przełożonego R. G. do powoda (k 511a.s.).

Powód po około dwóch i pół roku pracy w W. R. W. sam poprosił o przeniesienie do pracy w teren , gdyż nie odpowiadała mu rozłąka z rodziną. Nigdy jednak nie zadeklarował pracodawcy chęci przeniesienia się do W. wraz z rodziną i nie domagał się wynajęcia dla niego mieszkania w W. ,do którego mógłby sprowadzić rodzinę , tak jak to uczynił jego kolega K.. Wersję pracodawcy ,że powód nie był zainteresowany przeprowadzką do W. potwierdził świadek A. S. , z którym powód pracował na stanowisku (...). Powód zatem z racji zawodowych kontaktów ze świadkiem musiał rozmawiać o swojej sytuacji ,zwłaszcza ,że sam miał wiedzę ,że dla innego pracownika R. K. firma wynajęła mieszkanie (dowód zeznania tego świadka z rozprawy z 26 marca 2014 r. czas 00 : 23:14 ,k 401).

Także zeznania świadka A. W. (1) –kierownika D. (...) z 12 grudnia 2013 r. potwierdzają ,że powód nie był zainteresowany przeniesieniem do W. wraz z rodziną i z tej przyczyny pracodawca nie wynajął dla powoda mieszkania lecz zapewnił mu pokój w hotelu ze śniadaniem ponosząc koszty tego (dowód zeznania świadka A. W. na rozprawie w dniu 12 grudnia 2013 r., od 00:44:56 do 00 :55: 10 i 00 :39: 39 , k 275).Podobnie ówczesny bezpośredni przełożony powoda R. G. (1) potwierdził ,że na spotkaniu ,w którym brał udział świadek i A. W. (1) na zadane powodowi pytanie o zamiar przeniesienia się do W. z rodziną powód udzielił odpowiedzi ,że nie jest tym zainteresowany (dowód zeznania świadka R. G. (1) na rozprawie 12 grudnia 2013 r. 01:53:27 , k 276).

Gdyby powodowi istotnie zależało na przeprowadzce do W., to doświadczenie życiowe uczy ,że czynił by ku temu zabiegi ,a tak się nie stało bo z zeznań świadka A. W. (1) nie wynika jakoby powód kiedykolwiek w jednoznaczny sposób wyraził chęć przeniesienia się do W.. Wersję pracodawcy ,że powód nie był tym przeniesieniem zainteresowany potwierdzają zatem nie tylko zeznania świadka A. W. (1) ale także A. S. i R. G. (1), którym sąd nie miał podstaw do odmowy wiary skoro powód sam napisał podanie o przeniesienie w teren. Faktyczna deklaracja ze strony powoda co do przeniesienia do W. w ocenie Sądu jak musiałaby być poprzedzona stosownym wystąpieniem do pracodawcy w formie pisemnej. Podobnie jak chęć powrotu do pracy w terenie. Doświadczenie życiowe uczy ,że gdyby powód taki zamiar przeniesienia do W. zgłosił ,to pracodawca zażądałby od niego pisemnego potwierdzenia , gdyż wynajęcie

mieszkania jak wyjaśniała świadek A. W. (1) wiązałyby się z koniecznością uruchomienia stosownej procedury z udziałem prawnika, którą rozpoczynała deklaracja pracownika o chęci przeniesienia się do W. (dowód zeznania świadka A. W. (1) na rozprawie 12 grudnia 2013 r. od 00:46:29 do 00:52:41, k 272). Sąd zatem uznał za wiarygodne twierdzenia pracodawcy, że takiej deklaracji powód nie złożył bo nie miał woli przeniesienia się do W. .

Po wtóre treść zeznań samego powoda dowodzi, że po październiku 2002 r. współpraca między powodem i R. G. przestała się układać, choć to R. G. zabiegał o awansowanie powoda na stanowisko (...). Doszło bowiem do konfliktowej sytuacji między powodem a R. G. bo ten bez powiadomienia powoda zmienił warunki sprzedaży dla klienta – L., co powód odebrał jako deprecjonowanie jego kompetencji (zeznania powoda w charakterze strony z rozprawy z 24 października 2014 r. 00:24:26). Powód nadto miał pretensję do R. G., że ten nie pomaga mu w załatwieniu dostępu do benefitów zapewnianych dla pracowników przeniesionych do W. bo dowiedział się od innej pracownicy przeniesionej z terenu do W. po pół roku po nim o nazwisku R., że otrzymała taki dostęp. Powód sygnalizował R. G. swoje niezadowolenie z racji stworzonych mu warunków pracy w W., co wpływało na pogorszenie relacji z przełożonym. Przełożony co prawda dał powodowi wolną rękę w zakresie negocjacji kontraktów z klientami ale jednocześnie nie udzielał mu wsparcia, gdy powód o nie zabiegał poprzez ignorowanie kontaktu z nim (zeznania powoda czas od 00:38 :32 do 00:49:02 k 612 -613).

Brak dostępu do tych benefitów, korzyści z tytułu zatrudnienia u pozwanej oraz niezapewnienie mu własnego biurka i mieszkania w u pozwanej a także brak podwyżek wynagrodzenia powód kojarzył zarówno z nierównym traktowaniem go przez pracodawcę jak i jako z elementem mobbingu jego osoby. Wyjaśnił w toku zeznań w charakterze strony, że w jego ocenie najgorszy okres mobbingu jego osoby przypadł na lata 2008 – 2010. Zaś przełożony G. i pracownik (...) A. W. (1) wg niego mieli przyzwolenie ze strony wyższych przełożonych na takie traktowanie jego osoby w odwecie za to, że powód nie docenił awansu na stanowisko (...) do W., z którego następnie zrezygnował (dowód przesłuchanie powoda czas od 02:02:31 do 02:04:38).

Powód także po powrocie do pracy w teren z zaangażowaniem wypełniał nowe obowiązki w zakresie rozwoju alternatywnych rynków sprzedaży towarów oferowanych przez pracodawcę. Ze wszystkimi klientami prowadził rozmowy samodzielnie bez pomocy przełożonego co przyznał sam R. G. (dowód jego zeznania z rozprawy 12 grudnia 2013 r. 03:25:47, k 280).

Powód w drodze korespondencji e mail informował R. G. o postępach w negocjacjach lub zawarciu nowych porozumień lub postanowień dotyczących współpracy, gdyż inne formy kontaktu z przełożonym były dla utrudnione. Powód nie był zapraszany przez przełożonego na spotkania w biurze dotyczące planów sprzedaży podziału targetów, budżetów. Powód nie mógł umówić się na spotkanie z przełożonym przed czekającymi go negocjacjami z klientami aby uzgodnić wspólne stanowisko F. (...). O braku kontaktu z przełożonym i jego skutkach powód informował R. G. mailowo.

Powód był samodzielny wykonywaniu swych obowiązków choć były sytuacje, że potrzebował wsparcia ze strony przełożonych i nie otrzymywał od niego informacji w zakresie planowanej polityki sprzedaży (dowód korespondencja mailowa z 26 października 2006 r. k 22-25, z 9 listopada 2006 k 26 i zeznania powoda).

Klientem z rynku tradycyjnego była firma (...). Pod koniec zatrudnienia powoda okazało się, że poza powodem przez okres około roku negocjacje z tą firmą poza powodem bez jego wiedzy prowadzili R. P. (...) i R. G. (1) bez powiadomienia o tym powoda, zmieniając wartości targetowe ustalone dla tego klienta co stawiało powoda w trudnej i niezręcznej sytuacji w kontaktach z tym klientem. Powodowało to u powoda poczucie separowania jego osoby w kontaktach z tym klientem, co powodowało że także przedstawiciele tego klienta podejmowali kontakty wprost z przełożonymi powoda a nie w pierwszej kolejności z powodem.

Niezależnie od powyższego R. G. (1) starał się egzekwować od powoda zakup w wysokości pierwotnie ustalonego targetu, chociaż przełożeni następnie ten target w stosunku do tego klienta obniżali. O decyzji w zakresie zmiany planów zakupowych powód dowiadywał się od przedstawicieli klienta a nie od swoich przełożonych i co w oczach klienta wyglądało, że powód jest osobą niepoważną lub niekompetentną (dowód zeznania powoda).Pozwana (...)

Sp. z o.o. sama nawet przyznała ,że raz doszło do poinformowania powoda o zmianie targetu z kilkudniowym opóźnieniem .Zmiana targetu przez przełożonych spowodowała nawet to ,że powód złożył ustną rezygnację z pracy po czym ją cofnął (vide pismo procesowe z 12 listopada 2013 k 263 a.s. i co wynika z zeznań świadka R. G. (1) z rozprawy z 12 grudnia 2013 r. 02:32:17, k 278).

Po zakończeniu każdej sesji sprzedażowej R. G. (1) wstrzymywał wypłatę należnych bonusów za wykonanie targetów dla tej firmy ale już przekazanie informacji o tym powierzano powodowi. W takich sytuacjach powód spotykał się z lekceważącą reakcją ze strony klienta. Choć powód informował przełożonego o każdej ważnej rozmowie z klientem na temat targetu lub bonusu , nie otrzymywał od R. G. (1) informacji zwrotnej ,nawet w formie telefonicznej. Stąd też przy braku reakcji przełożonego decydował się na ponaglanie go o zajęcie stanowiska w danej kwestii w formie maila.

Brak reakcji w formie maila na maile od powoda R. G. (1) tłumaczył dużą ilością codziennie otrzymywanej korespondencji rzędu 50 -80 wiadomości oraz tym ,że stawiał na kontakt osobisty . Utrzymywał ,że kontaktował się z powodem w istotnych sprawach osobiście lub telefonicznie (dowód zeznania R. G. (1) z rozprawy z 12 grudnia 2013 r. od 02: 04:27 do 02:15:04). Sąd tym wyjaśnieniom nie dał wiary , bo gdyby przełożony istotnie ,jak utrzymuje zwyczajowo reagował osobistym kontaktem z powodem , to nie dochodziłoby do tego ,że powód w swej korespondencji mailowej do R. G. nie powoływałby się na to ,że nie może się z nim skontaktować.

Zmiany decyzji dotyczących klientów obsługiwanych przez powoda podejmowane poza wiedzą powoda skutkowały brakiem porozumienia powoda z klientami , narażeniem na negatywną ocenę jego osoby przez klienta i poczuciem frustracji i izolacji u powoda (dowód korespondencja e mail z 12 lutego 2009 r. k 28, z 16 lutego 2009 r.k 29 , 30,31,z 22 października 2009 r. k 32, z 2 i 7 października 2009 r. k 33-40). R. G. (1) nie zaprzeczył że nie poinformował powoda o zmianie w planie sprzedażowym w stosunku do firmy (...) oraz nie negocjował ,że zmienił poziom targetów ustalony pierwotnie dla tej firmy a obniżenie powodowi korzyści finansowych z tego tytułu tłumaczył zmianą poziomu celów zakupowych , do czego miał prawo jako przełożony - (vide zeznania świadka R. G. z rozprawy z 12 grudnia 2013 r. od 02:36:15 do 02: 43:56 k 278).

Choć przełożony powoda z racji zwierzchnictwa nad nim miał uprawnienie włączyć się w negocjacje kontraktów , to jak tłumaczył powód miał zastrzeżenia do tego ,że przełożony nie poinformował go o własnych ustaleniach z klientem , o których dowiadywał się z zaskoczenia od klienta a nie wprost od przełożonego. (...) G. nie zaprzeczył ,że nie poinformował powoda o zmianie ustaleń w stosunku do tego klienta (vide zeznania świadka R. G. z rozprawy z 12 grudnia 2013r. od 02:36:15).Tłumaczenie ,że być może nie miał wówczas do tego głowy uwiarygadnia twierdzenia powoda ,że przełożony pomijał jego osobę w istotnych ustaleniach z klientami ,co obiektywnie mogło wywoływać u powoda obniżoną samoocenę i poczucie gorszego traktowania niż innych pracowników. Nawet włączenie się przełożonego w negocjacje z firmą (...) z tej racji, że powód pod koniec tygodnia zakomunikował mu złożenie wypowiedzenia w najbliższy poniedziałek nie usprawiedliwia niepoinformowania powoda w zmianie ustaleń z klientem skoro jeszcze w poniedziałek powód osobiście zakomunikował mu , by zapomnieli o wypowiedzeniu (dowód zeznania świadka R. G. z rozprawy z 12 grudnia 2013 r. od 02:32:17).

Rozmowy przełożonego R. G. (1) z powodem na temat ocen jego pracy odbywały się w obecności pracownika kadr A. W. (1) . Gdy przełożony negatywnie oceniał powoda A. W. (1) reagowała w ocenie powoda rozbawieniem i uśmiechem. Przełożony nie używał nieparlamentarnych słów ale ustawicznie krzyczał na powoda mówiąc ,że jeżeli powód się nie nadaje do tej pracy to powinien zrezygnować. Powód w kwestii złego traktowania jego osoby nie miał się do kogo zwrócić skoro A. W. (1) swym zachowaniem aprobowała postawę R. G. .Stąd świadek A. W. (1) i R. G. (1) nie potwierdzali jakoby powód zgłaszał skargi w zakresie mobbingu jego osoby (dowód zeznania świadka R. G. z rozprawy z 12 grudnia 2013 r. od 02:55:36 i A. W. (1) 01:01:32).

Powód był nierówno traktowany w zakresie wysokości wynagrodzenia zasadniczego w okresie trzech lat przed ustaniem zatrudnienia w (...) Spółce z o.o. w W.. Wówczas zajmował stanowisko K. C. (...) (w skrócie (...)). W okresie od marca 2007 r. do marca 2010 r. pozwana (...) Spółka z o.o. zatrudniała na tym stanowisku 17 pracowników wraz

z powodem (vide wykaz k 647) , przy czym pracownik zatrudniony na tym stanowisku później niż powód bo od 1 września 2007 r o nazwisku J. P. już od 1 maja 2009 r. uzyskał wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 9000 zł brutto -najwyższe w tej grupie zawodowej (vide opinia biegłej ds. rachunkowości k 1253 a.s). Podobnie S. W. zatrudniony na stanowisku (...) od 1 września 2007 r.- od dnia 1 maja 2009 r. uzyskał wyższe wynagrodzenie zasadnicze od powoda bo na poziomie 9000 zł brutto (vide opinia biegłej ds. rachunkowości k 1254 a.s.)

Pozwana nie wykazała przyczyn przyznania tym pracownikom wyższego wynagrodzenia od powoda. Powód , gdy pytał R. G. (1) o taki stan rzeczy , otrzymywał wyjaśnienie ,że to pan C. nie zgadza się na podwyżkę. Ogólny staż pracy w (...) Sp. z o.o. pracowników K. i S. był niższy niż powoda (vide zeznania tych świadków).

Wynagrodzenie brutto powoda na stanowisku K. C. (...) w okresie od marca 2007 r. do czerwca 2007 r. wynosiło 8000 zł a następnie do końca zatrudnienia po 8700 zł miesięcznie ,podczas gdy jak wykazał dowód z opinii biegłej ds. rachunkowości najwyższe wynagrodzenie na tym stanowisku osiągnęło poziom 9000 zł. już w grudniu 2007 r. Wynagrodzenie powoda w tej grupie zawodowej kształtowało się na najwyższym poziomie wówczas 8700 zł . jedynie w okresie od lipca 2007 r. do listopada 2007 r. a zatem przez okres pięciu miesięcy (vide opinia biegłej ds. rachunkowości k 1348 zł.)

Nawet najniższe wynagrodzenie brutto na stanowisku K. A. (...) (w skrócie (...)) w okresie marzec 2007 – marzec 2010 r. było wyższe od wynagrodzenia powoda skoro jego najniższy poziom to 10.000 zł .Najwyższy poziom wynagrodzenia w tej grupie zawodowej w tym okresie kształtował się od 12.000 zł .(marzec 2007r.) poprzez kwotę 13.500 zł .(od kwietnia 2007r. do sierpnia 2009 r.) ,do 14.000 zł. (od września 2009 r. do marca 2010 r.) , co potwierdza dowód z opinii biegłej ds. rachunkowości (k 1346 a.s.).

Sąd dowód z opinii biegłej uznał za miarodajny do wydania w sprawie rozstrzygnięcia , gdyż wnioski opinii oparte były za badaniu angaży pracowników w grupach zawodowych (...), (...) i (...) ((...) (...)) a więc o wszystkie grupy zawodowe , które wnioskował powód. Strony nie kwestionowały wniosków opinii i nie wnosiły o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego tej specjalności , w szczególności po sporządzeniu przez biegłą opinii uzupełniającej (na żądanie obu stron) , toteż Sąd obdarzył ten dowód walorem wiarygodności .

Pozwana wykazała dokumentacją z akt osobowych powoda ,że powód na trzy lata wstecz przed rozwiązaniem stosunku pracy zajmował stanowisko (...) , na które został przeniesiony ze stanowiska (...) na własne żądanie bo nie był zainteresowany pracą w W.. Stanowisko (...) w hierarchii stanowisk usytuowane było niżej niż stanowisko (...) i stanowisko (...) ,co potwierdzają zeznania świadka A. W. (1) pracownika (...) , którym Sąd dał wiarę skoro korespondują one w tym względzie z innymi dowodami zebranymi w sprawie . Są to dowód z opinii biegłej ds. rachunkowości , który potwierdził ,że wysokość wynagrodzenia na stanowisku (...) przynajmniej od marca 2007 r. nie osiągała poziomu najniższego wynagrodzenia na stanowisku (...). Zróznicowanie wysokości wynagrodzenia na obu stanowiskach zarówno na poziomie najniższym jak i najwyższym dowodzi tezy prezentowanej przez pozwaną , że stanowisko (...) , było wyższym w hierarchii niż stanowisko (...). Dodatkowo teza pozwanych w tym względzie znajduje potwierdzenie w treści wyciągu z dokumentu prywatnego w postaci punktowo profilowej metody wartościowania stanowisk sporządzonej przez audytora zewnętrznego w stosunku do pozwanych , firmę (...) oraz dokumentu w postaci struktury działu sprzedaży F. S. z o.o. od 2008 r.

Powód zajmując stanowisko (...) po przeniesieniu go w teren początkowo , jak utrzymywał, raportował faktycznie do (...) (...) R. K. (1) a nie do R. G. (1) – dyrektora ds. sprzedaży . Ze schematu działu sprzedaży F. obowiązującego od 2008 r.- k 939 a.s . wynika ,że powód zajmował stanowisko samodzielne , wyodrębnione , brak drugiego pracownika na tym stanowisku oraz ,że znajduje się ono na poziomie K. C. (...) ((...)) , aczkolwiek pracownik na tym stanowisku z uwagi na jego samodzielność raportuje bezpośrednio do (...) S. (...) , tak jak będący wyżej w Hierarchii P. (...). Nieuprawnione jest twierdzenie pozwanych ,że taki sposób raportowania miał wynikać niejako z konfliktu jaki miał miejsce między powodem a panem K. ówczesnym bezpośrednim przełożonym powoda na tle ,zdaniem powoda niesprawiedliwej oceny rocznej powoda („ do poprawy ”) dokonanej w 2009 r. Takiej wersji nie potwierdziła nadto w swych zeznaniach świadek A. W. (1) bo nie pamiętała by to konflikt powoda z Panem K. zdecydować miał o sposobie raportowania

powoda wprost do R. G. (1) zamiast do Pana K. (k 950). Powód także neguje jakoby miał konflikt z Panem K. na tle wystawionej mu oceny w 2009 r. (vide stanowisko powoda z rozprawy z 24 czerwca 2015r. k 954).

R. G. (1) pełnił wówczas funkcję (...) S. (...) ,łącząc je ze stanowiskiem N. S. (...). Jak potwierdza dowód z zeznań świadka A. W. (1) k 948 a.s. , o hierarchii i kategorii zaszeregowania danego stanowiska w strukturze pozwanej poza kwestią wartościowania stanowisk pracy (dokument w tym zakresie k 837 – 839) decydowały także ocena wiedzy pracownika , doświadczenia zawodowego w danej dziedzinie i okoliczność jak duży obrót dla firmy generuje dane stanowisko oraz samodzielność w podejmowaniu decyzji na danym stanowisku . Osoby zatrudnione na stanowisku (...) ,jak potwierdziła świadek obsługiwały tzw. rynek tradycyjny sprzedaży to jest sklepy osiedlowe z małym kapitałem a nie rynek nowoczesny w postaci sieci sklepów typu A. , T.. Powód na stanowisku (...) od momentu przeniesienia w teren (od końca 2004 r.) zajmował się tzw. rynkiem alternatywnym w ramach rynku tradycyjnego to jest stacjami benzynowymi , sklepami (...), które nie były typowymi sklepami spożywczymi i które nie generowały dla pozwanej tak dużego obrotu jak sklepy z tzw. rynku nowoczesnego , co także przemawia za tym , że jego stanowiska nie można sytuować na analogicznym poziomie jak stanowiska (...) czy (...). Po wtóre ,co istotne powodowi , nie podlegały duże zespoły ludzi tak jak to było w przypadku stanowisk (...) i (...) (zeznania świadka A. W. k 953 oraz zeznania R. G. na rozprawie 12 grudnia 2013 r. 03:22:59 k 281.) W schemacie organizacyjnym obowiązującym od września 2008 r. stanowisko powoda to A. C. (...) co w tłumaczeniu na język polski ,jak wskazała świadek W., oznacza Kierownik Kanału A.. Samodzielność powoda na tym stanowisku polegała na tym ,że ten rodzaj klientów wymagał szczególnego nadzoru bo ten kanał sprzedaży wówczas dopiero się rozwijał i z tej przyczyny to szef rynku tradycyjnego od 2008r. czyli R. G. (1) nadzorował pracę powoda i odbierał od niego raporty bo trzeba było w tym względzie osoby doświadczonej w rynku tradycyjnym ,co także potwierdził sam R. G. (vide jego zeznania z rozprawy 12 grudnia od 03:22:59 do 03:29:31 k 281). To z tej przyczyny powód przynajmniej od 2008 r. po zmianie schematu organizacyjnego spółki ,o czym wspomina w swych zeznaniach R. G. raportował do R. G. a nie do R. K. .Powód sam w pozwie przyznał ,że zajmował się rozwojem rynków alternatywnych (vide k 7) . Zatem prawidłowe jest stanowisko pozwanych, że powód już po przeniesieniu w teren nie zajmował stanowiska (...) .Dokument z badania stanowisk w strukturze pozwanej w odniesieniu do podobnych stanowisk w innych firmach na rynku w branży sprzedażowej , dokonanego przez firmę (...) w formie złączonego przez pozwaną wyciągu (k 1314-1315) dowodzi ,że kategoria zaszeregowania powoda odpowiada grupie K. C. (...) a nie (...) (...), toteż jak sugerował powód sposób raportowania nie stanowił o kategorii jego zaszeregowania .K. A. (...) zarządzali innymi rodzajami klientów niż powód co uzasadniało wyższą wysokość ich wynagrodzenia niż powoda. W toku procesu po złożeniu zeznań przez świadka R. G. powód przyznał w piśmie procesowym z 24 stycznia 2014 r. ,że w latach 2002 -2004 zajmował stanowisko (...) a po 2004 r do 2010 r. stanowisko (...) (k 310). Sąd zatem przyjął ,że stanowisko powoda , które zajmował formalnie od maja 2005 r. do marca 2010 r. - stanowisko (...) było w hierarchii stanowisk u pozwanej stanowiskiem niżej usytuowanym niż stanowisko (...) , które zajmował powód w od czerwca 2002 r. do maja 2005 r. (dowód dokument prywatny dotyczący wartościowania stanowisk u pozwanej k 837 -839 i zeznania świadka A. W. (1) k 948.).

U pozwanej F. (...)Sp. o.o. w grupie zawodowej powoda podwyżki dotyczyły przede wszystkim osób zarabiających poniżej średniej , po to by nie różnicować zarobków osób wykonujących podobnie wartościowaną pracę. Za zdarzenia szczególne pracownicy otrzymywali świadczenia w postaci nagród , które nie miały charakteru premii regulaminowych ,co potwierdziła pozwana w piśmie procesowym z 9 czerwca 2015 r, k 836 .Powód w latach 2007 -2009 otrzymał wysokie premie łącznie w wysokości 43.300 zł .

(odpowiednio 8200 zł .w roku 2007 r. , 21.150 zł. w roku 2008 i 13.600 zł w roku 2009).

Po przeniesieniu powoda ,na jego wyraźną prośbę , do pracy w terenie, stosunek do powoda ze strony jego przełożonego R. G. (1) uległ zmianie. Wynikało to z tego ,że to R. G. zabiegał o awans powoda do pracy na stanowisku (...) w W. a ten po kilku miesiącach zrezygnował z tego ,co R. G. (1) ,jak sam przyznał odczuł personalnie ,jako zachowanie jak to ujął w nie fair w stosunku do jego osoby (dowód zeznania R. G. z rozprawy 12 grudnia 2013 r. 03:06:23 , k 280). Po przeniesieniu do pracy w teren na stanowisko (...) powód zachował wysokość wynagrodzenia ze stanowiska (...) i pomimo ,że przełożonym jego został R. K. (1) , nadal raportował do R. G. (1) na jego wyraźną prośbę , na co R. G. przystał (dowód zeznania R. G. z rozprawy 12 grudnia 2013 r. 03:11:07 , k 280)

W kontekście twierdzeń pracodawcy popartych zeznaniami świadka A. W. (1) (zeznania świadka z rozprawy z 12 grudnia 2013 r., od 01:29:46 do 01:35:17 i świadka R. G. od 03:15:18), powód przyznał ,że jest osobą impulsywną oraz ,że nie przystąpił do testu zdolności (...). Okoliczność ,że powód jest osobą impulsywną potwierdził także świadek A. S. (dowód jego zeznania z rozprawy w dniu 26 marca 2014 r. czas 00:18:11).

Była to okoliczność, która jak twierdził pracodawca mogła negatywnie wpływać na ocenę powoda „do poprawy” ,jak utrzymywały pozwane tyle ,że jak wynika z nie kwestionowanych przez pozwane twierdzeń powoda , ten test miał miejsce w 2008 r. i nie był brany pod uwagę w ocenie powoda za rok 2009 .

Działania i zachowania przelożonych powoda dotyczące jego osoby ,wywołały u powoda zaniżoną ocenę przydatności zawodowej , odbierane były przez powoda jako mające na celu poniżenie jego osoby , ośmieszenie ,izolowanie i ostatecznie wyeliminowanie z zespołu pracowników (dowód zeznania powoda ,w których nadto potwierdził swoje wyjaśnienia złożone na rozprawie w dniu 29 października 2013 r. skrócy protokół k 232 i nast.).

W wyniku stosowania mobbingu powód doznał rozstroju zdrowia w postaci łuszczycy skóry.

Objawy choroby łuszczycowej u powoda wystąpiły po około 10 latach od zatrudnienia (przesłuchanie biegłej 00:42:03.942 oraz 00:43:50:553).

Przełożony powoda R. G. (1) potwierdził ,że powód pokazywał mu zmiany łuszczycowe na skórze nogi pod koniec swego zatrudnienia u pozwanej ale wówczas nie obwiniał za to pracodawcy (dowód zeznania R. G. złożone na rozprawie 12 grudnia 2013 r. 03:29:31 , k 281).Świadek P. O. także potwierdził ,że powód przed odejściem z pracy skarżył mu się na stan zdrowia ,lecz świadek nie pamiętał dokładnie o co chodziło (dowód zeznania świadka z rozprawy z 26 marca 2014 r. czas 00: 41:16, k 403).Podobnie świadek K. potwierdził ,że powód skarżył się do niego ,że cierpi na łuszczycę ale nie potwierdził w jakim czasie te skargi miały miejsce (dowód zeznania A. K. z rozprawy z 26 marca 2014r. 00:29:34 k 408 a.s.).Także świadek J. C. przyznał ,że wiedział o problemach skórnych powoda ,lecz nie potrafił sprecyzować dokładnie od kiedy o nich wiedział (k 477).

Powód powołał jedną sytuację z okresu zatrudnienia u pozwanej , w której poprzez zachowanie pracownika kadr A. W. (1) , w okresie na 3 – 4 lata przed rozwiązaniem umowy na splotach kajakowym po rzece D. zorganizowanym dla pracowników pozwanej , kazała mu się przebrać w piankę przy innych pracownikach , narażając powoda na uczucie wstydu , poniżenia bo wówczas miał już zmiany łuszczycowe na skórze. Jednocześnie dała mu do zrozumienia ,że jak powód nie przebierze się ,to może opuścić ten wyjazd (zeznania powoda 01:07:48 , k 615).

Skoro powód - R. W. zatrudniony był w (...) Spółce z o.o. od 3 kwietnia 1996 r. a objawy choroby łuszczycowej wg powoda pojawić się miały u niego po około 10 latach od zatrudnienia , to uprawniony jest wniosek ,że musiało to być się około 2006 r. R. W. zaczął leczyć się z powodu łuszczycy od lutego 2007 r. , o czym świadczy zapis w dokumentacji z leczenia wystawionej dnia 22 lutego 2007 r. (k 212 odwrót oraz k 217 -229).Powód trzykrotnie przebywał na leczeniu łuszczycy w szpitalu , w okresach zaostrzenia choroby tj. w okresie od 5 do 7 listopada 2007 r. , od 2 do 6 lutego 2009 r. , od 17 do 21 maja 2010 r. (dowód karty informacyjnej leczenia k 209 -211).

Leczenie powoda polegało na korzystaniu z naświetlań (fototerapii), aplikowaniu maści i płynów na miejsca zmienione chorobowo , przyjmowaniu tabletek doustnie.

W toku procesu powód nie powoływał się ani na uciążliwość leczenia choroby łuszczycowej ani na koszty związane z leczeniem.

W okresie letnim powód nie może korzystać z plażowania się. Musi chronić skórę przed słońcem . Nie może nosić krótkich spodni latem.

Dowód z opinii biegłej lekarza dermatologii ,lekarza medycyny pracy

(opinia pisemna k 781 i nast. a.s .) i zeznań biegłej złożonych przed sądem wezwanym wykazał rozpoznanie u powoda łuszczycy przewlekłej uogólnionej ,z trudem poddającej się leczeniu farmakologicznemu. Biegła co prawda stwierdziła ,że łuszczycza jest chorobą o etiologii nie ustalonej to jednak najnowsze badania naukowe potwierdzają ,że stres może powodować przewlekłe choroby somatyczne pochodzenia psychogenne a w tej grupie chorób obok nadciśnienia tętniczego , choroby wieńcowej serca , choroby wrzodowej żołądka i dwunastnicy znajduje się też łuszczycza , cukrzyca , jaskra i wiele innych określanych mianem chorób cywilizacyjnych. Biegła w opinii ustnej wyjaśniła (00: (...)928) ,że schorzenie psychosomatyczne to takie , które powstaje w wyniku nadmiernego napięcia nerwowego przewlekłego lub ostrego a w przypadku powoda to napięcie powodował mobbing. W tym względzie biegła powołała się na prace profesora dr hab. N. med. W. G. z 2012 r. jako najnowsze w tym przedmiocie , uznając ,że opracowanie Instytutu Medycyny Pracy w Ł. z 2006 r.(przywoływane przez pozwaną) nie jest już najbardziej aktualne ,więc swoją ocenę oparła na najnowszych badaniach (przesłuchanie biegłej 00:50:41.395 **00:52:00.127**).

Profesor W. G. jest specjalistą w zakresie stresu bojowego , brał udział- jak ustalił Sąd - w Konferencji (...) (...) Stowarzyszenia (...) w B. w maju 2012 r. , gdzie wygłosił wykład pt. Stresogenne choroby dermatologiczne.

Według biegłej to warunki zatrudnienia w (...) Spółce z o.o., a nie uwarunkowania genetyczne w sposób nie budzący wątpliwości były przyczyną choroby łuszczycowej skóry u powoda bo ta wystąpiła po 10 latach zatrudnienia u pozwanej (przesłuchanie biegłej 00:17:43.884 oraz 00:19:04:338 , 00:28:11.780 , 00:41:44,454) , co biegła ustaliła na podstawie analizy warunków w jakich przebiegało zatrudnienie powoda , analizy dostarczonej dokumentacji z leczenia oraz wywiadu lekarskiego uzyskanego od powoda (00:30:55.811 , 00:32:13.638, 00:38:10,259 , **00:46:26.536 , 00:55:49.702**). Powód z racji mobbingu u pozwanej był narażony na duży stres (00:59:03.411) .Jednocześnie biegła wykluczyła aby to ewentualnie stres zaistniały poza pracą był współprzyczyną wystąpienia choroby u powoda, aczkolwiek hipotetycznie byłoby to możliwe (00:21:26.379oraz 00:27:21.686 , **01:02:49,547**).

Pozwane w toku procesu nie wykazały jakoby jakiegokolwiek zdarzenia , okoliczności zaistniałe w życiu pozazawodowym powoda mogłyby być współprzyczyną wystąpienia u powoda stresu a w konsekwencji choroby skóry (przesłuchanie biegłej 00 :48:34.808).

Powód od 10 lat nie pali papierosów zatem ten nałóg nie wpływał na proces chorobowy. Powód po rzuceniu palenia przytył na wadze . Nie ma problemów z układem odpornościowym .Ostatnio antybiotyk brał 10 lat temu (stanowisko powoda z rozprawy z 24 czerwca 2015r. k 954).

W ocenie biegłej okoliczność ,że proces chorobowy ujawnił się u powoda podczas zatrudnienia w F. (...) i okresowo dochodziło do zaostrzeń wymagających leczenia szpitalnego ,to z dużym prawdopodobieństwem choroba ma związek przyczynowo skutkowy ze stresogennymi warunkami zatrudnienia . U powoda podłoże stwierdzonej łuszczycy nie ma charakteru genetycznego i nie jest związane z nieprawidłowym funkcjonowaniem układu odpornościowego bo brak jest na ten temat jakichkolwiek informacji w badaniach szpitalnych powoda a po wtóre z wywiadu uzyskanego od powoda wiadomo ,że choroba ta nie ma u niego podłoża genetycznego.

Sąd dowód z opinii biegłej z zakresu dermatologii uznał za niezbędny dla oceny czy u powoda doszło do rozstroju zdrowia z racji stosowania względem niego praktyk mobbingowych i nierównego traktowania w zatrudnieniu , w celu ustalenia etiologii tego schorzenia i z tej przyczyny dopuścił ten dowód choć faktycznie powód tego wniosku nie sformułował w pozwie . Zastosowanie prekluzji dowodowej względem wniosku powoda złożonego w tym zakresie dopiero na rozprawie 24 października a 2014 r. (jak wnosiły o to pozwane czas rozprawy 02: 08:07, k 620) , spowodowałoby niemożność oceny zasadności żądania zapłaty zadośćuczynienia z tytułu mobbingu i był to zasadniczy względ nie oddalenia tegoż wniosku .

Powód już po rozwiązaniu z nim stosunku pracy przez (...) Spółkę z o.o. miał rzut zaostrzenia choroby i podczas pobytu w szpitalu uzyskał od lekarza informację ,że choroba może mieć związek ze stresogennymi warunkami pracy , co

dowodzi, że powód dopiero po ustaniu zatrudnienia u pozwanej miał świadomość, że to pracodawca może odpowiadać za tego rodzaju szkodę w jego zdrowiu (dowód z przesłuchania powoda czas od 01: 57:12 k 619 i nast.).

Powód wniesienie powództwa w niniejszej sprawie dopiero w 2013 r. tłumaczył chęcią zakończenia sporu z pracodawcą z tytułu rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia z jego winy choć wyrok w sprawie uprawomocnił się w 2011 r. Nadto tłumaczył to zbieraniem dokumentacji z leczenia, gdyż placówkę, w której się leczył przeniesiono w inne miejsce.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo R. W. zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, lecz nie w wysokości żądanej przez powoda.

Sąd przyjął pismo powoda z dnia 24 października 2013 r. k 198 i nast. wraz z wnioskami dowodowymi przy opozycji strony powodowej (vide skrócony protokół z rozprawy z dnia 29 października 2013 r., k 241 a.s). Pozwana bowiem złożyła pismo z 18 września 2013 r. stanowiące uzupełnienie odpowiedzi na pozew a pismo powoda zawierało odniesienie się do zarzutów pozwanych zawartych w tym piśmie, w szczególności zarzutu przedawnienia i nie wpływało na przedłużenie postępowania.

W pierwszym rzędzie należy podnieść, że Sąd nie podziela stanowiska pozwanych spółek jakoby roszczenia powoda uległy przedawnieniu. Bezsporne, że wskutek upływu okresu przedawnienia pracownik nie może skutecznie domagać się od pracodawcy zadośćuczynienia lub odszkodowania, jeśli ten skorzysta przed sądem z zarzutu przedawnienia a taki zarzut zgłosiły pozwane spółki. Zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem trzech lat od dnia, w którym stały się wymagalne. Początkiem biegu tego terminu jest dzień, w którym roszczenie pracownika stało się wymagalne. O wymagalności roszczenia decyduje natomiast dzień, w którym uprawniony mógł zażądać spełnienia świadczenia.

W ocenie Sądu powód mógł skutecznie wystąpić z roszczeniami z tytułu mobbingu co do zasady najdalej w ciągu trzech lat od daty rozwiązania stosunku pracy, co wynika ze specyfiki tego roszczenia a nie jak utrzymuje pozwana w ciągu trzech lat od zdarzenia identyfikowanego jako przejaw mobbingu. Pracownik bez narażenia się ze strony pracodawcy na dalsze nękanie może z takim roszczeniem wystąpić realnie dopiero po ustaniu zatrudnienia. Nie oznacza to jednak, że Sąd rozpatrując odpowiedzialność pracodawcy nie może oceniać działań o charakterze mobbingu, które mogły wystąpić przed okresem lat trzech przed rozwiązaniem stosunku pracy a nawet przed 2004r., kiedy to weszły w życie przepisy kodeksu pracy przyznające pracownikom roszczenia w tym zakresie. Mobbing jest bowiem zachowaniem pracodawcy rozciągniętym w czasie, dlatego też nawet zdarzenia zaistniałe przed upływem lat trzech od daty rozwiązania stosunku pracy mogą być kwalifikowane jako przejaw mobbingu ze strony pracodawcy i winny spotkać się z sankcją ze strony Sądu.

Dla określenia początku biegu przedawnienia roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu doznania szkody na osobie z tytułu mobbingu nie ma znaczenia samo rozwiązanie stosunku pracy z powodu dyskryminacji czy mobbingu. Ustanie stosunku pracy w tym przypadku nie zawsze stanowi datę wymagalności roszczenia w rozumieniu art. 291 par. 1 k.p. Oznacza to, iż dzień rozwiązania umowy o pracę nie rozpoczyna biegu trzyletniego terminu przedawnienia. Termin przedawnienia roszczenia wywodzonego z art. art. 94³ § 3 kodeksu pracy nie może rozpocząć swojego biegu przed ujawnieniem się szkody na osobie, a co może mieć miejsce również po ustaniu stosunku pracy. Powyższy pogląd ma wsparcie w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 1 września 2006 r. (SK 14/05). Według TK decydujące znaczenie dla początku biegu terminu przedawnienia roszczeń wywodzonych z doznania szkody na osobie ma dowiedzenie się o szkodzie, nie zaś zdarzenie wywołujące szkodę. Jeżeli wskutek mobbingu pracownik doznał rozstroju zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy jako zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 kodeksu pracy. Sąd w niniejszym składzie stoi na stanowisku, że przy zadośćuczynieniu z tytułu mobbingu bieg przedawnienia powinno liczyć się od dnia, kiedy pracownik powziął wiadomość o powstaniu rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem na podstawie opinii lekarskiej a taką wiedzę powód powziął dopiero w toku pobytu w szpitalu już po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną, co wynika z jego zeznań w charakterze strony, którym

Sąd dał wiarę. W analogicznym duchu wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 16 kwietnia 1999 r. (I UKN 579/98). Stwierdził, że datę, od której rozpoczyna się bieg przedawnienia, stanowi ta, kiedy poszkodowany dzięki miarodajnemu i autorytatywnemu orzeczeniu kompetentnej placówki medycznej dowiedział się o swojej chorobie, jej zaawansowaniu, powiązaniu z warunkami pracy, a w konsekwencji o osobie zobowiązanej do naprawienia szkody.

Gdy skutkiem działań mobbingowych pracodawcy jest szkoda na osobie w postaci rozstroju zdrowia, to wymagalność roszczenia o takie odszkodowanie powstaje nie wcześniej, niż ujawniły się dolegliwości, które w ocenie ubiegającego się o odszkodowanie są skutkiem tych działań (por. wyrok SN z 3 lutego 2009 r., I PK 156/08, M.P.Pr. nr 6/2009) i dodatkowo które można powiązać z działaniami pracodawcy.

Uzasadniając zarzut przedawnienia pozwana wskazała, iż powód już od 2004 r. miał świadomość zachorowania na łuszczycę a zatem znane mu były zarówno sama szkoda jak i osoba zobowiązana do jej naprawienia. Sąd zaś ustalił .Powód jednak sam moment zachorowania na łuszczycę w toku przesłuchania biegłej przed sądem wezwanym określił na 10 lat od momentu zatrudnienia u pozwanej (...) Sp.z o.o. ,który określił na 1994 r. a faktycznie był to 1996 rok (vide przebieg posiedzenia od 00:41;42.110 do 00:42;54.165).

W ocenie Sądu powyższą argumentacją pozwanych nie można się zgodzić.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego co prawda wyraźny jest nurt, zgodnie z którym za wystarczające uznaje się powzięcie przez poszkodowanego wiadomości o samym zaistnieniu szkody, a nie o jej rozmiarach i trwałości następstw (tak uchwała SN (7) z 11 lutego 1963 r., w sprawie III PO 6/62, wyrok SN z 24 listopada 1971 r., w sprawie I CR 491/71, z 27 sierpnia 2008 r., w sprawie III CSK 261/07).

W nowszych orzeczeniach Sąd Najwyższy odchodzi od powyższego ujęcia zagadnienia wskazując, że wiedza poszkodowanego o szkodzie musi być na tyle dokładna, by mógł on, wytaczając powództwo o jej naprawienie, sprostać ustawowemu wymaganiu zawartemu w art. 187 § 1 k.p.c., zgodnie z którym pozew powinien zawierać dokładne określenie żądania oraz przytoczenie uzasadniających je okoliczności faktycznych. Poszkodowany dochodząc w sposób odpowiedzialny odszkodowania nie może poprzestać na jakimkolwiek żądaniu, musi zatem dysponować na tyle szczegółowym rozeznaniem swojej choroby i jej skutków, by móc sformułować prawidłowo żądanie zasądzenia odszkodowania, zadośćuczynienia i renty, ze świadomością, jakie szkody żądania te obejmują (wyrok Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2004 r., w sprawie V CK 172/03).

O następstwach zdarzenia szkodzącego, w postaci uszkodzenia ciała, poszkodowany z reguły uzyskuje wiedzę dopiero po przeprowadzeniu specjalistycznych badań, stwierdzających chorobę, stopień jej zaawansowania i często także jej przyczynę, a co za tym idzie - wiedzę o osobie zobowiązanej do naprawienia szkody (wyroki SN z 19 maja 1999 r. w sprawie II UKN 647/98, z 19 lutego 2003 r. w sprawie V CKN 207/01).

Zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy, oceniany w szczególności przez pryzmat zasad doświadczenia życiowego, nie pozwala na uznanie, że już w 2004 r. powód wiedział o szkodzie i jednocześnie o podmiocie zobowiązanym do jej naprawienia bo nie miał świadomości związku przyczynowego między stwierdzoną szkodą a działaniem pracodawcy. Nie można przyjąć, że powód już wówczas obejmował świadomością ,że jego choroba ma związek z warunkami zatrudnienia a tym samym ,że to pracodawca winien odpowiadać za szkodę .Zdaniem Sądu świadomości tej nie można przypisać powodowi, również ,gdy podjął leczenie jeszcze w trakcie zatrudnienia u pozwanej , gdy przebywał w szpitalu na leczeniu w listopadzie 2007 r., czy w lutym 2009r. , ale dopiero po ustaniu zatrudnienia ,najwcześniej w maju 2010 r.(karty informacyjne leczenia szpitalnego k 209- 211). Powód taką świadomość ,jak wynika z jego zeznań nabył dopiero po ustaniu zatrudnienia po maju 2010 r., gdy stwierdził ,że objawy choroby uległy złagodzeniu i wówczas skojarzył ,że choroba może mieć związek z zatrudnieniem u pozwanej.

W wyroku z 16 kwietnia 1999 r. w sprawie II UKN 579/98 Sąd Najwyższy uznał, że datą rozpoczęcia biegu przedawnienia jest data uzyskania przez poszkodowanego wiedzy o następstwach zdarzenia szkodzącego na podstawie miarodajnego i autorytatywnego orzeczenia kompetentnej placówki medycznej.

Co prawda w niniejszej sprawie brak jest jakiegokolwiek orzeczenia lekarskiego pochodzącego sprzed daty wniesienia pozwu potwierdzającego związek stwierdzonej u powoda choroby z pracą u jednej z pozwanych, to jednak na względzie mieć należy, iż postępowanie niniejsze dotyczy roszczeń z tytułu mobbingu, a ten wykazywany był dopiero w toku niniejszego procesu i dopiero dowód z opinii biegłego sądowego w toku tego procesu w sposób miarodajny pozwolił na ustalenie związku schorzenia z pracą powoda i jest to wzgląd, który zdaniem Sądu za niezgodny z zasadami współzycia społecznego może czynić powoływanie się przez pozwane na zarzut przedawnienia.

Niezależnie od powyższego, Sąd jednocześnie uznał, że w okolicznościach sprawy za początek biegu przedawnienia przyjąć należy najwcześniej moment zakończenia hospitalizacji powoda po ustaniu jego zatrudnienia u jednej z pozwanych tj. 22 maja 2010 r. (karta leczenia szpitalnego 211 a.s.), kiedy to powód skojarzył, że do złagodzenia objawów choroby doszło po ustaniu zatrudnienia u pozwanej (marzec 2010 r.) i ponownie do zaostrzenia, gdy prowadził proces z pozwaną o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Kodeks pracy nie reguluje wprost kwestii wymagalności roszczenia. Kodeks cywilny w kwestii wymagalności statuuje dwa wzorce - obiektywny (art. 120 § 1 zdanie drugie KC, art. 455 KC) oraz subiektywny (art. 442¹ § 1 KC). Wzorzec obiektywny obiektywizuje chwilę wymagalności roszczenia, odnosząc się do ujęcia terminu a tempore facti. Ma on zastosowanie przede wszystkim do zobowiązań wynikających z umów (kontraktów). Wzorzec subiektywny ma zastosowanie do wymagalności roszczeń odszkodowawczych, dla których źródło stanowi czyn niedozwolony (delikt). Dlatego w art. 442¹ § 1 k.c. sformułowano dwie ogólne reguły określające termin przedawnienia roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym: przedawnienie następuje z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia (termin a tempore scientiae), jednakże termin ten nie może być dłuższy niż 10 lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę (termin a tempore facti).

Wymagalność roszczenia pracownika o odszkodowanie za szkodę wyrządzoną przez pracodawcę w następstwie mobbingu czy naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu może być ustalana według wzorca właściwego dla odpowiedzialności deliktowej. Szczególny charakter stosunku pracy pozwala na subiektywizację określenia chwili wymagalności roszczenia. Decydujące znaczenie ma w tym przypadku chwila, w której pracownik dowiedział się o szkodzie. Bogate orzecznictwo dotyczące odpowiedzialności za szkodę na osobie określa, co należy rozumieć przez dzień, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I UK 150/06, OSNP 2008 nr 1 -2, poz. 19, z 16 sierpnia 2005 r., I UK 19/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 219). Orzeczenia te dotyczą przede wszystkim szkody na osobie, ale mogą być wykorzystane dla oceny daty wymagalności roszczenia o naprawienie szkody rozumianej jako uszczerbek majątkowy (w mieniu).

Dodatkowo należy przypomnieć, że zgodnie z art. 443 k.c. okoliczność, że działanie lub zaniechanie, z którego szkoda wynikła, stanowiło niewykonanie lub nienależyte wykonanie istniejącego uprzednio zobowiązania, nie wyłącza roszczenia o naprawienie szkody z tytułu czynu niedozwolonego, chyba że z treści istniejącego uprzednio zobowiązania wynika co innego. Oznacza to, że to samo zdarzenie wyrządzające szkodę może być oceniane zarówno w kategoriach odpowiedzialności kontaktowej, jak i deliktowej. Wybór reżimu odpowiedzialności należy do wierzyciela (w tym przypadku pracownika będącego powodem w sprawie o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu). Jeżeli wierzyciel (pracownik) wybierze reżim odpowiedzialności kontraktowej, to do ustalenia dnia wymagalności roszczenia znajdą odpowiednie zastosowanie art. 120 § 1 k.c. i art. 455 k.c. (a tempore facti - od dnia powstania zobowiązania). Jeżeli wybierze reżim odpowiedzialności deliktowej, zastosowanie będzie miał art. 442¹ § 1 k.c. (a tempore scientiae - od dnia dowiedzenia się o szkodzie, por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 25 marca 2014 r., I PK 213/13; por. także wyrok z 4 kwietnia 2013 r., II PK 26/12). Powód wybrał reżim odpowiedzialności deliktowej.

W orzecznictwie zwraca się uwagę, że dyskryminacja (art. 11³ k.p.),

w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11² k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy. Powód w niniejszej sprawie nie przywołuje żadnej przesłanki dyskryminacyjnej zatem należało przyjąć, że roszczenia swoje wywodzi z art. 11² k.p.

Przepis art. 18^{3b} k.p. wymienia tylko przykładowo sytuacje stanowiące naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Okoliczności wymienione w tym przepisie odnoszą się do poszczególnych etapów istnienia stosunku pracy, od momentu jego nawiązania, przez etap kształtowania wynagrodzenia za pracę oraz innych warunków zatrudnienia, przyznawania świadczeń związanych z pracą, typowania do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, aż po etap rozwiązania stosunku pracy. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę stoi na stanowisku, że pominięcie pracownika przy przyznawaniu podwyżki wynagrodzenia zasadniczego za pracę w okresie, w którym był on zatrudniony, narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), wynagradzania według ilości i jakości pracy (art. 78 k.p.) i równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.). Tak więc nie ma znaczenia, że osoba nie jest już pracownikiem danego pracodawcy, skoro była nim w okresie, za który przyznano dany składnik wynagrodzenia. Wynagrodzenie jest świadczeniem wzajemnym pracodawcy ściśle związanym z pracą wykonywaną w określonym czasie. Wobec tego to data ustania zatrudnienia, zdaniem Sądu wyznacza najdalszy moment, od którego w ciągu lat trzech pracownik może wystąpić z roszczeniem z tytułu nierównego traktowania w wynagradzaniu wynikającym z **art. 18^{3b} § 1 pkt.2 k.p.** bo koniec nierównego traktowania wyznacza właśnie moment rozwiązania stosunku pracy, tu 24 marca 2010 r. czy to w zakresie zaniżenia wynagrodzenia czy utrudniania dostępu do innych korzyści, przywilejów czy uprawnień pracowników.

Roszczenie powoda o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu i z tytułu mobbingu jako roszczenie ze stosunku pracy przedawnia się na podstawie art. 291 § 1 k.p. Ponieważ z przepisu tego nie wynika termin wymagalności świadczenia, należy - przez art. 300 k.p. - odwołać się albo do art. 120 § 1 k.c. w związku z art. 455 k.c., albo do 442¹ k.c. Kodeks cywilny w kwestii wymagalności statuuje, o czym już była mowa powyżej, dwa wzorce - obiektywny (art. 120 § 1 zdanie drugie k.c., art. 455 k.c.) oraz subiektywny (art. 442¹ § 1 k.c.). Wzorzec subiektywny ma zastosowanie do wymagalności roszczeń odszkodowawczych, dla których źródło stanowi czyn niedozwolony (delikt). Dlatego w art. 442¹ § 1 k.c. sformułowano dwie ogólne reguły określające termin przedawnienia roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym: przedawnienie następuje z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia (termin a tempore scientiae), jednakże termin ten nie może być dłuższy niż 10 lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę (termin a tempore facti).

Wymaga podkreślenia, że powód w niniejszym postępowaniu dochodzi odszkodowania, a nie wynagrodzenia za pracę. Co prawda sposób wyliczenia tego odszkodowania odnosi się do wynagrodzenia (ponieważ szkoda polegała, według twierdzeń powoda, na zaniżeniu należnego mu wynagrodzenia), to jednak ta okoliczność nie zmienia charakteru roszczenia jako roszczenia o naprawienie szkody. Nie można zatem przyjmować, że roszczenie o odszkodowanie przedawnia się odrębnie w stosunku do każdej wyliczonej przez biegłą ds. rachunkowości miesięcznej różnicy między wynagrodzeniem, które powód powinien był otrzymać, gdyby pracodawca nie naruszył wobec niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a wynagrodzeniem, które faktycznie otrzymał. Wobec tego nie można w stosunku do ustalenia początku biegu przedawnienia roszczeń odszkodowawczych, o których mowa powyżej używać argumentu, że świadczenia z tytułu wynagrodzenia są świadczeniami okresowymi i przedawniają się tak jak świadczenia okresowe. Taki charakter wynagrodzenia (będącego niewątpliwie świadczeniem okresowym) nie przenosi się wprost na roszczenie o odszkodowanie. Nie ma więc wpływu na ustalenie początku biegu terminu przedawnienia (tak SN w uzasadnieniu do postanowienia z dnia 20.05.2014r. I PZP 1/14).

W związku z powyższym to nie wymagalność wynagrodzenia za poszczególne miesiące jest wyznacznikiem momentu przedawnienia roszczenia z tego tytułu ale zazwyczaj moment ustania zatrudnienia. Termin przedawnienia roszczenia

wywodzonego z art. 18^{3d} k.p. nie może rozpocząć biegu przed ujawnieniem się szkody, a co jednak może mieć miejsce nawet później niż po ustaniu stosunku pracy.

Skoro powód pozew w niniejszej sprawie wniósł 22 marca 2013 r. a do rozwiązania stosunku pracy doszło 24 marca 2010 r. , to nie jest zdaniem Sądu prawidłowe stanowisko pozwanych jakoby jego roszczenie z tytułu odszkodowania za nierówne traktowanie uległo przedawnieniu. Nierówne traktowanie w wynagrodzeniu czy dostępie do różnych świadczeń gwarantowanych przez pracodawcę pracownikom to czyn niejako ciągły dlatego też i z tego względu nieuzasadnione jest dzielenie odszkodowania z tego tytułu na to należne za poszczególne miesiące pracy i liczenie terminu jego przedawnienia od wymagalności wynagrodzenia czy benefitu za poszczególne miesiące a nie od ogólnej kwoty wyrównania wynagrodzenia należnej za okres trzech lat przez rozwiązaniem umowy .Z analogicznego względu , zdaniem Sądu ,nie można przyjąć za prawidłowe stanowiska pozwanych ,że liczenie terminu przedawnienia odszkodowania z tytułu mobbingu należy odnosić do momentu zaistnienia poszczególnych zdarzeń składających się na mobbing pracownika.

Wobec podziału pozwanej spółki (...) Spółki z o. o, co potwierdzał akt notarialny z 28 kwietnia 2014 r. k 566 i nast. a.s. Sąd na podstawie art. 23¹§ 2 kp przyjął odpowiedzialność solidarną tej pozwanej i wydzielonej z niej spółki .Przepis ten stanowi bowiem ,że za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Zobowiązania dotychczasowego pracodawcy powoda (...) Spółki z o. o powstały bowiem przed wydzieleniem się z niej (...) Spółki z o. o.

Sąd zasądził od pozwanych na zasadzie odpowiedzialności solidarnej 40.000 zł. tytułem zadośćuczynienia z tytułu mobbingu na podstawie art. 94³ § 3 Kp. uznając ,że dowód z opinii biegłej z zakresu dermatologii i medycyny pracy jednocześnie wykazał związek przyczynowy ujawnienia się u powoda schorzenia w postaci łuszczycy skóry a stresogennymi z racji mobbingu warunkami pracy powoda w (...) Spółce z o.o.. Sąd uznał ,że opinia pisemna biegłej I. D. , poparta obszernymi wyjaśnieniami złożonymi przed sądem wezwanym jest miarodajna dla wydania w sprawie merytorycznego rozstrzygnięcia bowiem jej wnioski wynikają z rzetelnej analizy dokumentacji lekarskiej i dowodów z akt sprawy , nie pozostają w sprzeczności z tymi dowodami i są oparte na najnowszych badaniach w zakresie etiologii łuszczycy. Strony nie wnosiły o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego tej samej specjalności. Biegła w sposób kategoryczny stwierdziła ,że skoro łuszczycyca wystąpiła u powoda w okresie zatrudnienia u pozwanej (...) Spółce z o.o. ,to zachodzi pełna korelacja między stresem a powstaniem schorzenia u powoda stąd wniosek ,że u powoda ta choroba powstała pod wpływem stresu wywołanego mobbingiem.

W toku procesu powód ,w ocenie Sądu ,wykazał zdarzenia zaistniałe w jego życiu zawodowym , które stanowiły mobbing (gorsze odnoszenie się do powoda przez R. G. w rozmowach , krzyk ton rozmowy , nie zapewnienie stałego miejsca pracy tuż po przeniesieniu do W. i potem gdy powód zajmował stanowisko (...) i obsługiwał rynek alternatywny , opóźnienie w zaoferowaniu dostępu do usług medycznych w C. L., niezapewnienie dostępu na preferencyjnych zasadach do stołówki S. i na siłownię, nieinformowanie powoda o zebraniach , nieinformowanie powoda o zmianach wypłaty bonusów dla klientów, ustalonych targetach, niepodwyższanie wynagrodzenia przez kilka lat do najwyższego w danej grupie zawodowej).

Stosownie do przepisu art.94³ k.p.

1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Pozwane nie wykazały, że fakty wskazywane przez powoda nie miały w ogóle miejsca ewentualnie, że nie stanowią one mobbingu, oraz, że podjął czynności, które obiektywnie powinny być oceniane jako skuteczne dla zapobieżenia mobbingowi. W ocenie Sądu powód sprostował wymogowi udowodnienia stosowania względem niego mobbingu.

Powód wykazał, że był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione jako wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94⁽³⁾ § 2 k.p. (vide wyroki. SA w Katowicach z 15.12.2006 r., III APA 170/05, OSA w Katowicach 2007, Nr 3, poz. 4 oraz w wyrok SA w Białymstoku z 7.11.2012 r., III APA 11/12, Legalis).

W przypadku powoda skrajnym przejawem działań mobbingowych ze strony pracodawcy było nie przyjęcie wypowiedzenia umowy przez powoda oraz nie rozwiązanie z nim umowy za porozumieniem stron skoro żadna ze stron nie była już zainteresowana kontynuowaniem współpracy bo stosunki między stronami stały się tak napięte. Pozwana nie godząc się na tryb rozwiązania umowy zaproponowany przez powoda dokonała następnie rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, a które zostało przez Sąd uznane za niezgodne z prawem. Powód w celu wykazania, że decyzja pracodawcy była niezgodna z prawem i krzywdząca zmuszony był uruchomić procedurę odwoławczą przed sądem, która jak dowodzi doświadczenie życiowe była dla niego stresująca i jest stresująca dla każdego człowieka.

Niezależnie od powyższego powód wykazał, że jego przełożony R. G. (1) deprecjonował pozycję powoda w grupie zawodowej pracowników (...) ,gdy nie zawiadamiał go o zebraniach po czym zwracał mu ostentacyjnie uwagę, że powód na nie się spóźnia albo nie reagował na prośby powoda o kontakt w istotnych sprawach zawodowych, w ogóle nie informując o przyczynach niemożności odbycia spotkania w proponowanym przez powoda terminie .

Sąd uznał, że ustalone w stanie faktycznym sprawy działania pracodawcy obiektywnie mogły doprowadzić do zaniżonej samooceny powoda w zakresie jego przydatności zawodowej, do uczucia jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji i dążenia do definitywnego wyeliminowania z zespołu pracowników firmy.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że powód wykazał, że był poddany mobbingowi, którego doświadczył wskutek nie przeciwdziałania temu zjawisku przez pracodawcę. Wykazał też doznanie rozstroju zdrowia w postaci stwierdzonej u niego łuszczycy oraz za pomocą opinii biegłej dermatolog wykazał związek przyczynowy pomiędzy mobbingiem w miejscu pracy a rozstrojem zdrowia pracownika.

Sąd jednocześnie miał na uwadze, że nie każdy dyskomfort psychiczny pracownika w pracy może być kwalifikowany jako mobbing oraz, że przy ocenie, czy określone zachowanie może być uznane za przejaw mobbingu, niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. To mając na uwadze Sąd nie uznał jako elementu działania mobbingowego nie zapewnienia powodowi do użytku służbowego samochodu tożsamyh samochodów, jakie zapewniono pracownikom K. i S. w okresie piastowania przez powoda stanowiska (...)

(czerwiec 2002 formalnie do maja 2005 r.) Sąd nie uznał tego zachowania pracodawcy za przejaw nierównego traktowania powoda w zatrudnieniu w stosunku do tych pracowników skoro mieli oni dłuższy staż pracy od powoda akurat na stanowisku (...) a jak potwierdzają zeznania R. G. i samego A. K., ten miał dłuższy staż pracy u pozwanej niż powód.

Sąd nie uznał za przejaw mobbingu ani nierównego traktowania w zatrudnieniu niewynajęcia powodowi mieszkania w W., do którego mógłby sprowadzić rodzinę skoro postępowanie dowodowe wykazało, że powód nie był zainteresowany przeniesieniem z rodziną do W..

Powód w toku postępowania nie wykazał inicjatywy dowodowej w zakresie wykazania jakiej ewentualnie wielkości uszczerbek na zdrowiu spowodowało u niego ujawnienie się choroby łuszczycy skóry. Sąd uznając zasadność żądania zasądzenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w postaci ujawnienia się tej choroby miał jednak na uwadze, że jest to choroba wedle aktualnego stanu wiedzy nieuleczalna, ale która może być dolegliwa i wstydliva dla pacjenta w okresach jej zaostrzenia, gdy widać jej objawy na niezasłoniętych odzieżą częściach ciała. Powód nie wykazał jakoby poza jedną sytuacją na sploty, kiedy kazano mu się przebierać w kombinezon w obecności innych pracowników został narażony przez pracodawcę za niekomfortową dlań sytuację. Powód nie wykazał, by z racji zdiagnozowanego u niego schorzenia przechodził długotrwałą, uciążliwą czy bolesną kurację choć dwukrotnie był w szpitalu.

Powód w momencie ujawnienia się choroby (2006 r.) nie był człowiekiem młodym dla którego wygląd miałby tak duże znaczenie dla dobrego samopoczucia jak dla człowieka młodego, dopiero szukającego partnera życiowego, dlatego też sąd uznał, że adekwatną kwotą zadośćuczynienia jest kwota 40.000 zł, która będzie kwotą ekonomicznie odczuwalną dla powoda w jego aktualnej sytuacji materialnej, kiedy osiągnane przezeń dochody sięgają 2000 zł miesięcznie. Kwota ta zważywszy na to, że powód jest mieszkańcem niedużego miasta K., to jak na warunki lokalne będzie odczuwalna dla jego budżetu.

W odniesieniu do wysokości zadośćuczynienia należy stwierdzić, że zadośćuczynienie zasądzone na podstawie przepisów prawa pracy za doznany skutek mobbingu krzywdę przysługuje tylko wówczas, gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia, którego kompensata obejmuje zarówno wymierne (majątkowe), jak i niewymierne następstwa takiej krzywdy. Kompensata krzywdy – rozstroju zdrowia pracownika będącego efektem mobbingu – może wymagać, w zależności od jej rozmiaru i skutków, nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego leczenia, a ponadto naprawienia poczucia krzywdy w niematerialnych sferach psychicznej i psychologicznej osoby poszkodowanej. Powód w toku niniejszego procesu nie wykazał strat materialnych, jakich doznał z tytułu mobbingu np. w postaci poniesionych kosztów leczenia. Sąd uznał jednak, że wykazał zakres krzywdy w postaci realnego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem i zasądził na jego rzecz w jego ocenie odpowiednią sumy zadośćuczynienia pieniężnego z uwzględnieniem reguł wypracowanych zarówno dla naprawienia szkody wynikłej z rozstroju zdrowia (art. 444 KC w zw. z art. 300 KP), jak i naprawienia krzywdy niemajątkowej, która jest mniej uchwytnym, a przez to trudniej wymiernym składnikiem zadośćuczynienia, o którym łącznie stanowi art. 94³ § 3 k.p.

Sąd jednocześnie uznał, że kwota 40000 zł. nie doprowadzi do nieuzasadnionego wzbogacania się powoda (zob. wyr. SN z 29.3.2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008, Nr 9–10, poz. 126).

Co prawda nierozwiązanie przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 94[3] k.p. nie stanowi przeszkody w dochodzeniu roszczeń o odszkodowanie z tytułu mobbingu na podstawie art. 415 kodeksu cywilnego (vide wyrok SN z 2 października 2009 r., sygn. akt II PK 105/09, OSNP 2011/9-10/125), to jednak powód nie wykazał szkody majątkowej poniesionej przezeń z tytułu doznanego mobbingu. Powód nie wykazał bowiem czy i jak kosztowne było i jest jego leczenie, szczególnie w okresach zaostrzenia choroby, choć biegła stwierdziła, że łuszczycy to choroba nieuleczalna a o skali schorzenia dowodzi jaki procent ciała pacjenta jest przez nią zajęta oraz, że leczenie choroby jest kosztowne bo jedna tuba leku kosztuje 40 zł. (00;39;38,697). Powód ani za pomocą złożonej do akt dokumentacji lekarskiej, ani za pomocą dowodu z opinii biegłej dermatologa i specjalisty w zakresie medycyny pracy zarazem czy innych dowodów nie wykazał jakoby przez łuszczycę miał zajęta większą część ciała.

Art. 18^{3b} k.p. stanowi: § 1. 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: - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

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.

Przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c., zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Ciężar dowodu spoczywa bowiem na pracodawcy i to on musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika.

Powód wykazał fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu (niezapewnienie własnego biurka po do pracy tuż przeniesieniu do biura do W. ,niezapewnienie dostępu do opieki medycznej tuż po przeniesieniu do pracy do W. i dostępu do Stołówki S. i karty na siłownię , pomimo ,że inni pracownicy biurowi mieli dostęp do tych benefitów a powód nie zostało nawet powiadomiony o tych dwu ostatnio wymienionych). Sąd zatem uznał ,że to na pracodawcę przeszedł ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami" w zakresie nierównego potraktowania powoda w dostępie do tych benefitów (vide wyrok SN z 9.6.2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, Nr 11–12, poz. 160). Pracodawca za skutki naruszenia zasady równego traktowania odpowiada na podstawie art.18^{3d} k.p. , który stanowi ,że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie

Powód wykazał, iż otrzymywał niższą płacę, niż płacona przez pracodawcę innym pracownikom zatrudnionym na stanowisku (...), którzy wykonywali taką samą pracę lub pracę równej wartości. W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy należało uznać, że powód uprawdopodobnił co prowadzi do domniemania , że wykonywał jednakową pracę jak S. W. i J. P. ,wyżej wynagradzani. Pozwane natomiast nie wykazały, że zróżnicowanie w wynagrodzeniu tych pracowników i powoda było uzasadnione obiektywnymi przyczynami.

Pozwane choć powoływały się na zróżnicowanie wynagrodzenia za pracę ze względu na kwalifikacje zawodowe oraz czy staż pracy, to nie wykazały ,przyczyn z powodu których powód na trzy lata przed ustaniem zatrudnienia nie osiągnął maksymalnego pułapu wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku (...), pomimo ,że jego ogólny staż pracy u pozwanej był długi bo od 1996 r a na tym stanowisku faktycznie od końca 2004 r. Z przepisu art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p. wynika, że nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania polegające na ustalaniu zasad wynagradzania z uwzględnieniem kryterium stażu pracy. Za obiektywne kryterium różnicujące należy też co do zasady uznawać zróżnicowanie w zakresie kwalifikacji zawodowych. Trzeba jednak te przepisy (zasady) interpretować zgodnie z prawem europejskim. W wyroku z dnia 17 października 1989 r., 109/88, w sprawie H. F. i D. przeciwko D. A. występującym w imieniu D. (ECR 1989, s. 3199 - patrz: M. Wandzel: Równe traktowanie mężczyzn i kobiet, Kraków 2003, s. 41) ETS stwierdził, że jeżeli przedsiębiorstwo stosuje system wynagrodzeń charakteryzujący się całkowitym brakiem przejrzystości, to pracodawca musi udowodnić, że jego system płac nie jest dyskryminujący; pracodawca może uzasadnić stosowanie kryterium wykształcenia zawodowego, wykazując, że takie wykształcenie ma znaczenie dla wykonywania specjalnych zadań, które są powierzane pracownikowi. Zdaniem Sądu system kształtowania przez pozwaną wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowiskach (...) i ich podwyżek w świetle zeznań R. G. i A. W. jawi się jako nieprzejrzysty ,toteż tym bardziej pozwana winna wykazać przyczynę różnicowania wysokości wynagrodzenia konkretnie także w odniesieniu do kryterium kwalifikacji zawodowych a czego nie wykazała .

Sąd zatem nie miał podstaw do uznania jakoby to jakieś dodatkowe kwalifikacje zawodowe tych pracowników miały znaczenie dla wykonywanych zadań i dla utrzymywania wynagrodzenia powoda na niższym poziomie w stosunku do tych pracowników. Pracodawca nie musi specjalnie uzasadnić zastosowania kryterium stażu pracy. Jednakże Trybunał Sprawiedliwości rozwinął wykładnię w tym zakresie w wyroku z dnia 3 października 2006 r., C-17/05, w sprawie B.F. C. przeciwko H. and S. E. (Monitor Prawniczy 2006 nr 11, s. 619 - patrz: J. Skoczyński: Omówienie, Biuletyn SN-Izba Pracy 2006 nr 3, s. 42), przyjmując, że pracodawca nie musi specjalnie udowadniać, iż odwołanie się do kryterium stażu pracy jest odpowiednie dla zróżnicowania wynagrodzeń, gdyż chodzi o wynagrodzenie zdobytego

doświadczenia, które pozwala pracownikowi lepiej wywiązywać się ze swoich obowiązków, chyba że pracownik przedstawi okoliczności mogące wzbudzić poważne wątpliwości pod tym względem. W uzasadnieniu tego wyroku (pkt 36-38) ETS wywiódł, że pracodawca może wynagradzać staż pracy, nie będąc zobowiązany do wykazania znaczenia tego stażu dla wykonywania poszczególnych zadań powierzonych pracownikowi ale w tym postępowaniu i temu nie sprostął.

Pozwana nie wykazała też czy to zakładowy, czy ogólny staż zawodowy, czy staż na konkretnym stanowisku (...) stanowił kryterium różnicujące wynagrodzenie powoda od innych pracowników zatrudnionych na tym stanowisku na 3 lata przed rozwiązaniem umowy z powodem oraz, że był obiektywnym kryterium dyferencjacji wynagrodzenia.

Sąd zasądził od pozwanych 9.250 zł. tytułem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, na podstawie art. 18^{3d} k.p.

Dyskryminacja czy nierówne traktowanie w zatrudnieniu może powodować zarówno szkodę materialną, jak i niematerialną (czyli krzywdę). Szkodą niematerialną wyraża się przez upokorzenie, stres odczuwany przez dyskryminowanego czy nierówno traktowanego pracownika. Krzywda doznana przez powoda z tytułu niezapewnienia mu warunków pracy takich jak innym pracownikom biura, gdy został przeniesiony do pracy w W. w postaci nie zapewnienia miejsca przy biurku przez pewien czas, niezapewnienia możliwości korzystania ze stołówki, siłowni, utrudnianie dostępu do korzystania z pomocy medycznej w centrum (...) to zachowanie pracodawcy, które obiektywnie mogło wywołać u powoda poczucie potraktowania go w sposób odmienny i gorszy niż innych pracowników. Jest to szkoda powoda o charakterze niematerialnym. Świadkowie A. S., P. O. M. P., A. G., B. C. którzy nadal pozostają w zatrudnieniu u strony pozwanej co prawda nie pamiętali okoliczności, że powód jakiś czas po przeniesieniu do W. nie miał na stałe swojego biurka a także twierdzili, że nie zauważyli odmiennego w sensie gorszego traktowania powoda przez R. G. (1), nie byli świadkami sytuacji konfliktowych między R. G. a powodem, pomijania powoda na liście osób zaproszonych na spotkanie organizowane przez R. G. (vide ich zeznania z rozprawy z 26 marca 2014r. k 399-405). Świadek A. K. (3), który nie jest pracownikiem pozwanej (...) Spółki z o.o. od 31 czerwca 2011 r. także nie pamiętał czy powód nie miał początkowo swojego biurka oraz nie był w stanie odnieść się do kwestii dostępu pracowników do karty na stołówkę, siłownię, pakietu medycznego i nie miał wiedzy na temat tego, że powód przyjechał do W. na spotkanie z R. G. a okazało się, że tego nie było (vide jego zeznania z rozprawy z 26 marca 2014r. k 405-408). Sąd uznał, że świadkowie którzy nadal pozostają w zatrudnieniu u pozwanej z jednej strony celowo mogą zasłaniać się w tym względzie niepamięcią po to, by nie zeznać na korzyść powoda bowiem nadal pozostają w zależności od pozwanej (...) Spółki z o.o. a z drugiej strony doświadczenie życiowe uczy, że znaczny wpływ czasu od 2002 r. faktycznie mógł sprawić, że świadkowie mogli nie pamiętać poszczególnych zdarzeń dotyczących powoda tak jak nie pamiętał ich nawet świadek J. C. (obecnie zatrudniony w F. (...) Sp. zo.o.), który przyjaźnił się z powodem i utrzymywał z nim kontakt telefoniczny. Świadek ten jednak zapamiętał, że powód mówił mu o swoich odczuciach, że jest gorzej traktowany (k 476). Sąd mając na uwadze stanowisko samych pozwanych, które częściowo potwierdziły wersję powoda, zasady doświadczenia życiowego, że powód gdyby nie miał podstaw ku temu, nie skarżyłby się do kolegi na gorsze traktowanie, gdyby istotnie tak nie było. Sąd dał zatem w tym względzie wiarę twierdzeniom powoda.

Sąd za krzywdę doznaną przez powoda z tego tytułu zasądził od pozwanych pięciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dacie wyrokowania tj. w 2016 r. na poziomie 1850 zł. Sąd zastosował tę sankcję w stosunku do pozwanych bowiem powód wykazał, że pracodawca po awansie na stanowisko (...), gdy rozpoczął pracę w biurze w W. utrudnił mu dostęp do takich udogodnień jak korzystanie z karty do siłowni, karty do stołówki S., z której korzystać mogli inni pracownicy biura pozwanej (...) Spółki z o.o. bo brak dowodu aby powiadomił go o powyższym, choć pracownik (...) A. W. (1) i inni pracownicy pozwanego świadkowie stwierdzili, że zostali powiadomieni o powyższych benefitach przez dział (...). Powód z momentem awansu nie został przez pracodawcę nawet powiadomiony o możliwości skorzystania z takich udogodnień a dowiedział się o nich przypadkowo, gdy zaobserwował korzystanie z nich przez innych pracowników. Z kolei kartę do przychodni (...) uzyskał dopiero po swych usilnych prośbach w kadrach, czemu Sąd dał wiarę bo pozwany nie przedstawił przeciwdowodu na tę okoliczność.

Przejawem nierównego potraktowania powoda było także niezapewnienie mu po awansie na stanowisko (...) własnego stałego miejsca pracy w biurze, w siedzibie pozwanej w W. .

Sąd nadto na podstawie art. 18^{3d} k.p. zasądził od pozwanych 11.140 zł. brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia do poziomu najwyższego na stanowisku (...) to jest 11.200 zł. miesięcznie, stosownie do wyliczeń dokonanych przez biegłą k 1348 a.s. za okres od 1 marca 2007 r. a zatem za okres nie przekraczający trzech lat wstecz licząc od daty ustania stosunku pracy powoda w dniu 24 marca 2010 r. Okoliczność, że powód ostatnio nawet jeszcze przed rokiem 2007 zajmował stanowisko (...) a nie (...) znajduje potwierdzenie w dokumentach z akt osobowych powoda i zeznaniach świadka W. (vide protokół skrócony z rozprawy k 949).

Opinia biegłego ds. rachunkowości potwierdziła tezę pracodawcy (vide k 835), że powód miał wynagrodzenie zasadnicze na stanowisku (...) w okresie od 1 marca 2007r. licząc do 31 marca 2010 r. wyższe od średniego wynagrodzenia zasadniczego obowiązującego na tym stanowisku o 40698,35 zł brutto bo jego wynagrodzenie za ten okres wyniosło 319100 zł a uśrednione na tym stanowisku wynosiło 278401,65 zł. (vide opinia k 1348 a.s).

Powód zeznaniami świadków, którym uskarżał się na gorsze traktowanie także co do wynagrodzenia uprawdopodobnił, że był nierówno traktowany przez pracodawcę w zakresie wysokości wynagrodzenia zasadniczego w stosunku do innych pracowników zatrudnionych na stanowiskach (...), co potwierdził dowód z opinii biegłej ds. rachunkowości skoro nie przyznano mu wynagrodzenia na najwyższym pułapie dla tej grupy zawodowej, a które za wyżej wskazany okres wyniosło 330.300 zł. brutto. Pozwana nie negowała, że powód na stanowisku (...) po przeniesieniu do pracy w teren odpowiedzialny był za podstawowego, kluczowego dla pozwanych klienta w danym kanale sprzedaży firmę (...) a nie największego i najbardziej znaczącego w ogóle jak sugerował powód, co potwierdzają okoliczności przywołane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (i co pozwana potwierdza w swym piśmie procesowym z 17 marca 2016 r. k 1312 a.s). Z tej przyczyny Sąd uznał, że wysokość wynagrodzenia powoda na stanowisku (...) w okresie trzech lat wstecz od ustania zatrudnienia winna osiągnąć najwyższy pułap w tej grupie zawodowej, tym bardziej, że powód to stanowisko zajmował od 2004 r. kiedy to sam zrezygnował z funkcji (...) a więc przez prawie 6 lat (bez trzech miesięcy) a do 2009 r. miał pozytywne oceny jego pracy. Pozwana jednocześnie w toku procesu ani nie wskazała na okoliczności, z których wynikała różnica wynagrodzenia powoda i innych osób pełniących funkcję (...) w spornym okresie ani co najistotniejsze nie przedstawiła dowodów, które potwierdziłyby zasadność takiego zróżnicowania wynagrodzenia. Nie potwierdzają powyższej tezy w szczególności zeznania świadków A. W. (1) i R. G. (1). Skoro jak twierdzi pozwana w piśmie z 9 czerwca 2015 r. k 836 przyznając podwyżki wynagrodzenia miała na uwadze niwelowanie różnic w zakresie zarobków pracowników wykonujących podobnie wartościowaną pracę, to w ocenie Sądu brak racjonalnego wytłumaczenia przyczyn, z powodu których powód przez ponad dwa lata piastowania stanowiska (...), formalnie od 2005 r. nie osiągał wynagrodzenia najwyższego dla tego rodzaju stanowiska to jest wynagrodzenia w wysokości 8700 zł. a następnie od grudnia 2007r., wynagrodzenia na poziomie 9000 zł. Pracodawca sam argumentował, że to nie szczególne wydarzenia czy osiągnięcia w życiu zawodowym pracownika decydowały o podwyżce płacy zasadniczej bo za szczególne osiągnięcia pracownicy otrzymywali świadczenia w postaci nagród. Te zaś, na co zwracały uwagę same pozwane powód również otrzymywał. Zdaniem Sądu zarówno ogólny staż pracy powoda u pozwanej, długi staż pracy na stanowisku (...) i pozytywne wyniki w pracy uzasadniały przyznanie powodowi wynagrodzenia na najwyższym pułapie w tej grupie zawodowej. Pozwane spółki jednocześnie nie wykazały, a na nich w tym względzie w tym zakresie leżał ciężar dowodu, że przy różnicowaniu wynagrodzenia powoda w stosunku do pozostałych pracowników zajmujących stanowiska (...) kierowały się obiektywnymi przesłankami. Pracownik jest obciążony jedynie ciężarem dowodu nierównego traktowania, ponieważ to wyłącznie pracodawca zna jego rzeczywistą przyczynę i jest w stanie obronić się przed domniemaniem dyskryminacji czy nierównego traktowania, gdy wykaże racjonalne i usprawiedliwione przesłanki danej nierówności (tak SN w uzasadnieniu do wyroku z 6 marca 2003 r. I PK 171/02). Sąd zatem uznał, że R. W. został nierówno potraktowany w zakresie wynagrodzenia w przeszłości i z tej przyczyny mógł dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem, które rzeczywiście otrzymał.

Sąd więc zasądził na rzecz powoda wyrównanie wynagrodzenia za okres od 1 marca 2007 r. do 24 marca 2010 r. , kierując się wyliczeniami biegłej ds. rachunkowości za pełne miesiące , które wyniosło 11.200 zł. brutto (vide wyliczenie k 1348 a.s.). Skoro pozwane nie wykazały przyczyn ,z powodu których R. W. na stanowisku (...) przez okres trzech lat poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy nie miał przyznanego wynagrodzenia na najwyższym poziomie w tej grupie zawodowej bo w okresie marzec ,kwiecień , maj i czerwiec 2007r. zarabiał 8000 zł. brutto a więc o 700 zł. mniej niż najwyższe wynagrodzenie w tej grupie zawodowej a w pozostałym okresie zarabiał po 8700 zł brutto ,podczas gdy inni pracownicy w tym okresie na tym stanowisku zarabiali o 300 zł .więcej od powoda. Wyrównanie wynagrodzenia w ocenie Sądu należało się powodowi w kwocie brutto (jak wnioskował powód vide jego stanowisko w piśmie procesowym z 11 lutego 2016 r. k 1304 a.s.) skoro jego wysokość jest kształtowana wraz ze wszystkimi obciążeniami publicznoprawnym (składki na ubezpieczenie społeczne , zdrowotne , Fundusz Pracy ,) niezależnie od okoliczności ,jaka kwota wynagrodzenia jest faktycznie pracownikowi wypłacana. Strata / szkoda powoda wynikała także z nieodprowadzenia do systemu zabezpieczenia społecznego i zdrowotnego obowiązkowych składek na ten cel, toteż odszkodowanie , o którym mowa zostało przyznane powodowi w kwocie brutto wynagrodzenia. Z tej przyczyny Sąd nie uwzględnił wniosku pozwanych ,aby szkodę powoda w tym zakresie oceniać w kwocie netto wynagrodzenia.

Dokumenty z akt osobowych powoda potwierdzają ,że powód sam zrezygnował ze stanowiska (...) 24 listopada 2004 r. Okoliczność ,że powód przynajmniej przez ostatnie 3 lata przed ustaniem stosunku pracy zajmował się ,jak sam uznaje specyficznym kanałem dystrybucji towarów sprzedawanych przez (...) Spółkę z o.o. oraz ,że raportował do przełożonego R. G. (1) nie upoważnia do porównywania pod względem wysokości wynagrodzenia jego wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia obowiązującego na stanowisku (...). Jak potwierdzają zeznania świadka M. W. i obowiązujący u pozwanego schemat organizacyjny i system wartościowania stanowisk opracowany dla pozwanej (...) Spółkę z o.o. przez firmę zewnętrzną stanowisko, (...) było w strukturze usytuowane niżej niż stanowisko (...) ostatnio zajmowane przez pracowników S. i K.. Dowód z opinii biegłej ds. rachunkowości B. D. , której istotą były wyliczenia matematyczne wykazał ,że (...) Spółce z o.o. różnicowano wynagrodzenie pracowników i ,że było ono różne w różnych kategoriach zaszerogowania oraz ,że stanowisko powoda , które zajmował formalnie od 2005r. a faktycznie jeszcze od 2004 r.- K. C. (...) ((...)) należały do innych kategorii zaszerogowania niż K. A. (...) ((...)) i (...) (...) ((...)), bowiem były dla stanowiska (...) ustalone były niższe widełki wynagradzania.

Sąd wobec powyższego za nieuzasadnione uznał żądanie powoda w zakresie zasądzenia wyrównania wynagrodzenia do poziomu najwyższego wynagrodzenia na stanowisku (...) (vide wyliczenia biegłej k 1346 a.s) jak wnioskował powód.

Wydatki w sprawie z tytułu wynagrodzenia biegłej ds. księgowości Sąd ustalił na kwotę 3526,76 zł. (2941,24 zł+ 585,52) i obciążył nimi pozwanych w kwocie 846,42 zł. bowiem powód wygrał proces w stosunku do sprecyzowanego żądania jedynie na poziomie 24% . Żądał bowiem 252.400zł a powództwo uwzględnione zostało w kwocie 60.390 zł. W pozostałym zakresie Sąd przejął wydatki na rachunek Skarbu Państwa .

Sąd nadto na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity DZ .U. z 2014 r. poz. 1025) nakazał pobrać od pozwanych kwotę 3020 zł . tytułem wpisu sądowego (5 % x 60390zł) , którego powód nie miał obowiązku uiścić. Stosownie do tego przepisu kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Z uwagi na aktualną sytuację osobistą i materialną powoda Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. pomimo uwzględnia powództwa w niewielkim zakresie (bo 24%) ,Sąd odstąpił od obciążania powoda zwrotem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanych . Sąd uznał , że w sprawie zachodzi przypadek szczególnego rodzaju , o którym mowa w art. 102 k.p.c. pozwalający na odstąpienie od obciążania pracownika wygrywającego proces jedynie w niewielkim zakresie zwrotem kosztów procesu na rzecz byłego pracodawcy. Powód już uprzednio , na początku procesu z racji jego sytuacji materialnej i rodzinnej zwolniony został przez Sąd od kosztów sądowych w całości , postanowieniem z 25 marca 2013 r. k 63 a.s.) i korzystał z pomocy prawnej pełnomocnika ustanowionego z urzędu (k 70 a.s.). Utrzymuje

się bowiem z dochodów z prowadzonej działalności gospodarczej, które wynoszą miesięcznie do 2000 zł. (k 1714 a.s.). Ma na utrzymaniu córkę, studentkę w wieku 21 lat. Powód miał prawo uznawać, że wnosząc pozew występuje w obronie swoich słuszych interesów i liczyć na wygraną. Tymczasem ostateczny wynik procesu między stronami jest taki, że powód wygrał proces jedynie na poziomie 24%. Sąd zatem uznał, że R. W. nie jest w stanie dokonać zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanych, pomimo nieznacznej wygranej, gdyż wówczas faktycznie pozwana nie odczułaby ekonomicznie wygranej powoda. Z tych względów Sąd odstąpił od obciążania powoda zwrotem kosztów procesu na rzecz pozwanych.

Sąd z racji wygrania przez powoda procesu w nieznacznym zakresie i nie obciążenia zwrotem kosztów procesu przeciwników procesowych powoda, na podstawie § 15 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (tekst jednolity z dnia 25 lutego 2013 r. Dz.U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.) przyznał pełnomocnikowi powoda z urzędu od Skarbu Państwa wynagrodzenie w wysokości 3240 zł, na poziomie 150 % stawki minimalnej powiększonej o obowiązującą stawkę podatku Vat. Sąd uznał, że wynagrodzenie w tej wysokości uzasadnia nakład pracy pełnomocnika powoda z urzędu, bowiem proces był długotrwały, pełnomocnik uczestniczył w czynnościach dowodowych na rozprawie, sporządził ponad 10 pism procesowych.

Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 8700 zł tj. jednomiesięcznego wynagrodzenia, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wynika z wyroku Sądu w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy powoda.