

Sygn. akt XXI P 15/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lutego 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan
Ławnicy:	Halina Korobowicz, Hanna Miączyńska
Protokolant:	Ewelina Truszkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 lutego 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa Z. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

z udziałem organizacji (...) Stowarzyszenia (...) pod patronatem
B. G. Oddział (...) w W.

o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, odszkodowanie za nierówne traktowanie
w zatrudnieniu

I. oddała powództwo,

II. zasądza od Z. K. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej
z siedzibą w W. kwotę 1350,00 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt XXI P 15/15

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

Z. K. pozwem z 3 lutego 2015 r. skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła o zasądzenie kwoty 100.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu oraz kwoty 50.000,00 zł tytułem odszkodowania za utracone zarobki w okresie od stycznia 2012 r. do 31 stycznia 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności kwot zgodnie z terminami płatności, a także zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu Z. K. wskazała, że od 2010 r. była poddawana działaniom lub zachowaniom kierowanym przeciwko niej przez innych pracowników (G. W., B. K.), przy akceptacji tych działań i braku sprzeciwu przez przełożonego (dyrektora J. M.), polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujących u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie jej,

izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, co miało bezpośredni wpływ na jej stan zdrowia. Z. K. wskazywała, że: G. W. zablokowała jej dostęp do komputera, na którym znajdował się program (...) oraz program prawny W. K., z których korzystała, musiała za każdym razem prosić G. W. o udostępnienie klucza do szafy z aktami pracowniczymi, nie mogła uczestniczyć w szkoleniu z systemu (...), G. W. ośmieszyła ją podczas szkolenia, nie uzyskała nagrody z tytułu wdrożenia systemu (...), zignorowano jej wniosek o wskazanie zakresu obowiązków, nierówno traktowano ją w zakresie wynagradzania, G. W. odcięła jej dostęp do światła. (k. 3-15)

(...) S.A. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. (k. 70-80)

Do procesu przystąpiło Stowarzyszenie (...) po stronie powódki Z. K.. (k. 301-320, k. 324)

2. stan faktyczny

Z. K. była zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w W. od 1 lutego 2009 r. na stanowisku (...), początkowo w Departamencie Organizacji i (...) za wynagrodzeniem miesięcznym 5.200,00 zł, a od 1 sierpnia 2009 r. na tym samym stanowisku w D. (...) (...) w Departamencie Organizacji i (...) za wynagrodzeniem 5.700,00 zł miesięcznie. Od 1 października 2009 r. Z. K. objęła stanowisko (...), (...) w D. (...) (...) w Departamencie Organizacji i (...). Od 1 sierpnia 2010 r. wynagrodzenie pracownicy wzrosło do kwoty 5.850,00 zł. Od 16 lutego 2011 r. pracownica zaczęła świadczyć prace na rzecz spółki na stanowisku specjalisty w departamencie (...). Od 1 września 2011 r. wynagrodzenie pracownicy wzrosło do 6.150,00 zł. Od 1 lipca 2012 r. pracownica miała świadczyć prace na rzecz spółki na stanowisku specjalisty w Departamencie (...). Od 1 października 2012 r. wynagrodzenie powódki wzrosło do 6.500,00 zł. Od 1 czerwca 2014 r. pracownica zaczęła świadczyć prace na rzecz spółki na stanowisku specjalisty w Biurze (...). (umowa o pracę z 2 lutego 2009 r. – akta osobowe k. 2; umowa o pracę z 14 lipca 2009 r. – akta osobowe k. 11; pismo z 28 września 2009 r. – akta osobowe k. 13; pismo z 12 sierpnia 2010 r. – akta osobowe k. 21, aneks nr – akta osobowe k. 26; aneks nr (...) - akta osobowe k. 30; aneks nr (...) - akta osobowe k. 36, aneks nr (...) - akta osobowe k. 37; aneks nr (...) – akta osobowe)

Z. K. posiada wykształcenie średnie. W latach 1974-1977 studiowała w Szkole (...) na Wydziale (...), jednakże zaliczyła jedynie 7 semestrów. Zaświadczenie Z. K. przyniosła w 2014 r. (zaświadczenie - akta osobowe k. 43A, CV – akta osobowe; zeznania świadka G. W. – k. 603, 01:23:44)

Z. K. otrzymywał premie kwartalne, 2 razy nagrody uznaniowe: 4.000,00 zł oraz 3.000,00 zł, a także premie roczne. Od 1 lutego 2014 r. otrzymywała również dodatek stażowy. (karta wynagrodzenia Z. K. – k. 419; informacja o dodatku stażowym – k. 420)

Miesięczne wynagrodzenie Z. K. ustalone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop stanowi kwota 9.551,85 zł. (zaświadczenie - k. 90)

Z. K. zajmowała się w spółce rozliczaniem (...), taryfą (...), (...), (...) pracy oraz (...). (zeznania świadków: G. W. – k. 599v, 00:12:31; B. K. – k. 604, 01:14:46; J. M. – k. 624, 00:20:17)

G. W. pracuje w spółce od 2004 roku na stanowisku głównego specjalisty w Biurze (...) i w okresie pracy Z. K. zajmowała się funduszem (...), funduszem (...) oraz administracją (...). G. W. poprzednio pracowała: od 1 marca 1975 r. do 28 lutego 1977 r. w Urzędzie (...) (...), od 1 czerwca 1977 r. do 31 lipca 1978 r. w Wydawnictwie (...), od 1 sierpnia 1978 r. do 30 września 1982 r. w (...) E. w W. na stanowisku inspektora w wydziale (...) i (...), od 1 października 1982 r. do 31 marca 1988 r. w E. w W. na stanowisku specjalisty (...), od 1 kwietnia 1998 r. do 30 września 2004 r. pracowała w (...) S.A. G., Oddział w W. na stanowisku specjalisty, potem głównego specjalisty (...). G. W. do wykonania swojej pracy korzystała z dokumentów przygotowanych przez Z. K.. (zakres obowiązków – k. 410-413, świadectwa pracy – k. 692-701; zeznania świadków: G. W. – k. 599v, 00:11:11-00:14:09; J. M. – k. 623, 00:14:41)

G. W. ukończyła w 2006 roku studia na (...) Wyższej Szkole (...) na kierunku zarządzanie i marketing i uzyskała tytułu zawodowy „licencjat”. W 2009 r. ukończyła studia podyplomowe pod nazwą „(...) Studium (...)”. (odpis dyplomu – k. 345-347; świadectwo – k. 348-350v; zaświadczenie – k. 351)

G. W. otrzymywała: od stycznia do lipca 2010 r. podstawowe wynagrodzenie w kwocie 7.000,00 zł oraz dodatek stażowy w kwocie 700,00 zł, od sierpnia 2010 r. do listopada 2011 r. podstawowe wynagrodzenie w kwocie 7.300,00 zł oraz dodatek stażowy w kwocie 730,00 zł, od grudnia 2011 r. do listopada 2012 r. podstawowe wynagrodzenie w kwocie 7.700,00 zł oraz dodatek stażowy w kwocie 770,00 zł, od grudnia 2012 r. do grudnia 2014 r. podstawowe wynagrodzenie w kwocie 8.200,00 zł oraz dodatek stażowy w kwocie 820,00 zł. Ponadto otrzymywała ona premie kwartalne, 7 razy nagrodę uznaniową: 2.000,00 zł, 4.500,00 zł, 7.000,00 zł, 12.000,00 zł, 8.000,00 zł, 3.000,00 zł oraz 15.000,00 zł oraz premie roczne. (karta (...) G. W. – k. 418).

G. W. nabyła 1 grudnia 2010 r. prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. G. W. odnalazła świadectwo pracy ze wcześniejszego (...) i złożyła u pracodawcy, który zaliczył jej ten okres do stażu pracy. (pismo z 30 listopada 2010 r. – k. 595; informacje o stażu pracy – k. 594; pismo z 1 grudnia 2010 r. – k. 596; zeznania świadka G. W. – k. 601, 00:35:24)

B. K. pracuje w spółce od 21 maja 2008 r., obecnie, od 2014 roku na stanowisku głównego specjalisty w Biurze (...). Zajmuje się wszystkim co jest związane z (...), (...), obsługą, przygotowaniem dokumentów oraz pracowniczym programem (...), skierowaniem (...). B. K. pracowała poprzednio: od 3 lipca 1980 r. do 31 grudnia 1994 r. w B., od 2 stycznia 1995 r. do 15 maja 1995 r. w Miss (...), od 23 czerwca 1995 r. do 31 grudnia 1999 r. w B., 10 kwietnia 2000 r. do 31 maja 2000 r. w E., od 1 czerwca 2000 r. do 31 grudnia 2004 r. w (...), od 12 czerwca 2006 r. do 20 maja 2008 r. w (...) oraz od 21 maja 2008 r. do 27 kwietnia 2012 r. w (...) Odnawialna. (informacje – k. 702; świadectwa pracy – k. 703-711v; zeznania świadka B. K. – k. 603v, 01:39:20-01:40:34)

B. K. ukończyła w 1980 roku studia wyższe na Uniwersytecie K. w P., Wydziale (...) uzyskując tytuł zawodowy magistra. B. K. jest także tłumaczem przysięgłym języka (...). (dyplom – k. 384-386; zaświadczenie – k. 387)

B. K. otrzymywała: od stycznia do lipca 2010 r. podstawowe wynagrodzenie w kwocie 5.500,00 zł oraz dodatek stażowy w kwocie 550,00 zł, od sierpnia 2010 r. do listopada 2011 r. podstawowe wynagrodzenie w kwocie 5.800,00 zł oraz dodatek stażowy w kwocie 580,00 zł, od grudnia 2011 r. do marca 2012 r. podstawowe wynagrodzenie w kwocie 6.100,00 zł oraz dodatek stażowy w kwocie 610,00 zł, od kwietnia do listopada 2012 r. podstawowe wynagrodzenie w kwocie 6.600,00 zł oraz dodatek stażowy w kwocie 660,00 zł, od grudnia 2012 r. do grudnia 2014 r. podstawowe wynagrodzenie w kwocie 7.100,00 zł oraz dodatek stażowy w kwocie 710,00 zł. Ponadto otrzymywała ona premie kwartalne, 4 razy nagrodę uznaniową: 1.000,00 zł, 4.000,00 zł, 3.000,00 zł oraz 5.000,00 zł oraz premie roczne. (karta (...) B. K. – k. 417)

B. K. nabyła 27 kwietnia 2012 r. prawo do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy. W 2010 lub 2011 uzyskała ona świadectwo pracy od poprzedniego pracodawcy, w związku z czym uwzględniono ten okres w stażu pracy pracownicy. (pismo z 26 kwietnia 2012 r. – k. 597; pismo z 26 kwietnia 2012 r. – k. 598; zeznania świadka B. K. – k. 605, 02:14:00)

Pracodawca przyznał G. W. nagrody uznaniowe odpowiednio: w styczniu 2010 r. za wybitne osiągnięcia w pracy w 2009 r., w kwietniu 2010 r. nagroda członka zarządu, w grudniu 2010 r. z okazji Świąt Bożego Narodzenia, w grudniu 2012 r. za pracę przy tworzeniu koncepcji wzorca (...), w sierpniu 2013 r. za wdrażanie (...), w grudniu 2013 r. z okazji dwudziestolecia spółki oraz w grudniu 2014 r. z uwagi na start produkcji systemu (...). Pracodawca przyznał B. K. nagrody odpowiednio: w styczniu 2010 r. za wybitne osiągnięcia w pracy w 2009 r., w grudniu 2010 r. z okazji Świąt Bożego Narodzenia, w grudniu 2013 r. z okazji dwudziestolecia spółki oraz w grudniu 2014 r. z uwagi na start produkcji systemu (...). (informacja o nagrodach – k. 421)

U pracodawcy obowiązywał regulamin wynagradzania przyjęty uchwałą z 8 lipca 2003 r. Za pracę w (...) S.A., a także w innych zakładach pracy przemysłu energetycznego, w łącznym wymiarze 5 lat i więcej, przysługuje dodatek stażowy w wysokości 10% płacy zasadniczej. (regulamin wynagradzania – k. 91-117)

G. W. otrzymuje dodatek stażowy od 1 grudnia 2005 r., a B. K. od 1 września 2009 r. (informacja o dodatku stażowym – k. 420)

W spółce, aby zostać zatrudnionym na stanowisku głównego specjalisty trzeba mieć ukończone studia wyższe. (zeznania świadka B. K. – k. 606, 02:42:45)

Z. K., B. K. i G. W. pracowały w jednym pokoju. Był to pokój typu open space. G. W. oraz B. K. siedziały naprzeciwko siebie. Pokój był przedzielony szybą. Z. K. siedziała za szybą. Na szybie znajdowały się żaluzje. G. W. raz zasłoniła żaluzje, gdy musiała przygotować wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Z. K. po powrocie do pokoju stwierdziła, że żaluzje były zasłonięte i je odsłoniła. (notatka z 16 kwietnia 2012 r. – k. 28; rysunek – k. 562; zeznania świadków: G. W. – k. 600, 00:23:20; B. K. – k. 604, 01:41:46-01:44:30; przesłuchanie powódki – k. 326, 00:38:26, k. 984, 01:45:12)

Współpraca G. W. i Z. K. układała się źle. Z. K. nie chciała współpracować z G. W., nie przekazywała jej informacji, które uzyskiwała. Obie pracownice unikały kontaktu ze sobą, kontaktowały się za pośrednictwem mejli. Między G. W. oraz Z. K. był spór co do głośności radia. Z. K. była również skonfliktowaną z B. K.. (zeznania świadków: G. W. – k. 600, 00:15:26; k. 601v, 00:49:17; k. 602v, 01:11:28; B. K. – k. 604, 01:45:56-01:48:11, 02:17:08; K. P. – k. 608, 03:25:05; J. M. – k. 623v, 00:11:29; E. M. – k. 628, 01:37:51; A. K. – k. 681, 00:24:15; przesłuchanie powódki – k. 980, 01:00:15)

G. W. nie kazała Z. K. pracować w godzinach nadliczbowych. (zeznania świadka B. K. – k. 607v, 03:14:44)

Z. K. miała kartę B.. G. W. odmówiła Z. K. dokonania zmian w karcie B., gdyż zmiany w kartach można dokonać najpóźniej dwudziestego dnia każdego miesiąca, a do siedemnastego dnia pracownicy mieli zgłosić każdą zmianę. Z. K. zgłosiła zmianę po dwudziestym dniu miesiąca. G. W. mogła wówczas wprowadzić zmianę, ale ze skutkiem dopiero od kolejnego (drugiego) miesiąca. (umowa o kartę B. – k. 285-296, majle – k. 297-298, zeznania świadka G. W. – k. 603, 01:22:01)

G. W. ma donośny głos i mówi głośno, co może być odbierane jako rozmawianie podniesionym głosem. (zeznania świadka A. K. – k. 682v, 00:46:02)

Każdy z pracowników działu miał swobodny dostęp do akt pracowniczych pracowników spółki. Akta znajdowały się w zamkniętej szafie, a klucz był w pokoju G. W.. Każdy wiedział gdzie klucz się znajduje i mógł z niego korzystać. (zeznania świadków: G. W. – k. 602v, 00:01:14:53; B. K. – k. 606, 02:35:52; A. K. – k. 682, 00:40:27)

Z. K. zostawiała na biurku B. K., podczas jej długotrwałej nieobecności w pracy, dokumenty dotyczące (...) pracowników spółki. Dokumenty te powinny być od razu przekazywane do pracownicy, która zastępowała B. K.. (zeznania świadka B. K. – k. 607, 02:57:56)

Z. K. do pracy nie był potrzebny program (...). (zeznania świadków: G. W. – k. 603, 01:20:25; J. M. – k. 624, 00:20:42)

W przypadku zaistnienia, w odczuciu Z. K., sytuacji konfliktowych sporządzała ona notatki służbowe, które następnie przesyłała do przełożonego J. M.. G. W. złożyła wyjaśnienie w zakresie notatek Z. K.. J. M. traktował opisywane sytuacje jako nieporozumienia między pracownikami i zwracał się o ułożenie wzajemnych relacji. (notatka z 16 kwietnia 2012 r. – k. 28; notatka służbowa z 22 lipca 2011 r. – k. 32; notatka – k. 33; notatka z 2 lipca 2013 r. – k. 34; notatka – k. 35; mejl z 24 stycznia 2014 r. – k. 36-37; mejl z 12 marca 2014 r. – k. 38; notatka – k. 40; notatka z 12 maja 2014 r. – k. 41; notatka z 8 lipca 2014 r. – k. 43; notatka z 18 sierpnia 2014 r. – k. 47, pismo G. W. – k. 209-216)

Do Z. K. przychodzili w trakcie pracy inni pracownicy na rozmowy towarzyskie, nie była ona izolowana przez pracowników. (zeznania A. K. – k. 683, 00:54:12; przesłuchanie powódki – k. 327, 00:47:40)

Z. K. uczestniczyła: w 2010 roku w 4 szkoleniach, w 2011 roku w 1 szkoleniu, w 2012 roku w 4 szkoleniach, w 2013 roku w 3 szkoleniach oraz w 2014 roku w 1 szkoleniu. B. K. uczestniczyła: w 2010 roku w 5 szkoleniach, w 2011 roku w 3 szkoleniach, w 2012 roku w 1 szkoleniu, w 2013 roku nie uczestniczyła w szkoleniach, w 2014 roku w 3 szkoleniach.

G. W. uczestniczyła: w 2010 roku w 4 szkoleniach, w 2011 roku w 1 szkoleniu, w 2012 roku w 1 szkoleniu, w 2013 roku nie uczestniczyła w szkoleniach, a w 2014 roku w 3 szkoleniach. (informacja dotycząca szkoleń – k. 157-158)

Wdrożenia systemu (...) u pracodawcy rozpoczęło się 2008 roku i było prowadzone jeszcze przez kilka pierwszych miesięcy 2009 roku. Następnie prace zostały przerwane do 2012 roku. W skład komitetu utworzonego do wdrożenia systemu (...), weszła G. W., która uczestniczyła w jego pracach, aż do wdrożenia systemu w 2014 roku. W latach 2012-2013 nie były organizowane szkolenia dotyczące wdrożenia systemu (...), gdyż wówczas trwały prace nad koncepcją wzorca systemu. (pismo prezesa spółki z 28 marca 2008 r. – k. 577; pismo prezesa spółki z 16 lutego 2009 r. – k. 578; pismo z 19 lutego 2009 r. – k. 579; wykaz pracowników – k. 580-583; wykaz prac – k. 584-592; zeznania świadków: G. W. – k. 600v, 00:28:18; J. M. – k. 624, 00:22:46; E. M. – k. 628v, 01:43:11)

Nie wszyscy pracownicy spółki uczestniczyli w szkoleniach dotyczące systemu (...) – tylko G. W., K. P. oraz E. M., sporadycznie B. K.. (analiza porównawcza – k. 971-972; zeznania świadków: G. W. – k. 602, 00:58:01; K. P. – k. 608, 03:29:47; E. M. – k. 628v, 01:44:40)

Z. K. została przeszkolona z systemu (...) jedynie w zakresie asystenta czasu pracy. Zadania, które Z. K. miałyby wykonywać w systemie (...), przejęła K. P.. (zeznania świadka K. P. – k. 608, 03:31:54)

U pracodawcy obowiązywała Wewnętrzna Polityka A. przyjęta uchwałą z 30 kwietnia 2014 r. (Wewnętrzna Polityka A. – k. 51-53)

22 września 2014 r. Z. K. złożył skargę do Komisji A. działającej u pracodawcy. Wskazała w jej treści, że jest prześladowana przez G. W., a dyrektor J. M. nie reaguje na zachowania G. W.. W piśmie tym pracownica wskazywała, że: nie otrzymała podwyżki wynagrodzenia mimo składanych w tym zakresie wniosków (z 30 listopada 2010 r.), G. W. odsunęła Z. K. od dostępu do systemu (...), jest w stosunku do niej uszczypliwa i złośliwa. (pismo powódki z 22 września 2014 r. – k. 29-30, pismo powódki z 30 listopada 2010 r. – k. 31)

W wyniku złożonej skargi pracodawca 25 września 2014 r. powołał Komisję A.. Komisja A. działała w okresie od 7 października 2014 r. do 10 kwietnia 2015 r. Przeprowadzono 5 posiedzeń, podczas których wysłuchano J. M., B. K., S. T., G. W. oraz Z. K.. Komisja uznała, że skarga pracownicy nie jest zasadna. (pismo pracodawcy z 25 września 2014 r. – k. 48, protokoły z posiedzenia Komisja A. – k. 167-186)

Pracodawca prowadził zeszyt delegacji, w którym wskazywano wszystkie wyjścia pracowników. (zeszyt delegacji – k. 713-959)

18 sierpnia 2014 r. Z. K. wysłała do J. M. mejl z prośbą o wskazanie zakresu obowiązków. J. M. nie odpisał na przedmiotowego mejla. (mejl z 18 sierpnia 2014 r. – k. 665)

Do niektórych projektów pism przygotowanych przez Z. K. przełożony J. M. zgłaszał zastrzeżenia poprzez sporządzanie adnotacji na pismach. Taka sytuacja dotyczyła m.in. pism z 7 marca 2011 r., 10 marca 2011 r. oraz 25 września 2014 r. dotyczącego rozliczenia kwoty rezerwy. (pisma – k. 662-664)

Pracodawca pismem z 25 stycznia 2016 r. wypowiedział Z. K. umowę o pracę z uwagi na likwidację stanowiska pracy oraz nabycie prawa do emerytury. W związku z przyczyną rozwiązania umowy o pracę Z. K. spółka wypłaciła odprawę emerytalną w kwocie 25.347,74 zł, zgodnie z regulaminem wynagradzania. (wypowiedzenie – k. 973, pismo z 27 kwietnia 2016 r. – k. 1161)

Pracodawca rozwiązując umowy o pracę z innymi pracownikami spółki na podstawie porozumienia w związku z przejściem na emeryturę, także wypłacał odprawy emerytalne wynikająca z regulaminu wynagradzania. (porozumienia – k. 1142-1158)

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie akt osobowych powódki, dokumentów: notatki z 16 kwietnia 2012 r. (k. 28), pisma powódki z 22 września 2014 r. (k. 29-30), pisma powódki z 30 listopada 2010 r. (k.

31), notatki służbowej z 22 lipca 2011 r. (k. 32), notatki (k. 33), notatki z 2 lipca 2013 r. (k. 34), notatki (k. 35), mejla z 24 stycznia 2014 r. (k. 36-37), mejla z 12 marca 2014 r. (k. 38), notatki (k. 40), notatki z 12 maja 2014 r. (k. 41), notatki z 8 lipca 2014 r. (k. 43), notatki z 18 sierpnia 2014 r. (k. 47), pisma pracodawcy z 25 września 2014 r. (k. 48), wewnętrznej polityki antymobbingowej (k. 51-53), zaświadczenia (k. 90), regulaminu wynagradzania (k. 91-117), informacji na temat szkoleń (k. 157-158), protokołów z posiedzeń komisji antymobbingowej (k. 167-186), pisma G. W. (k. 209-216), umowy o kartę B. (k. 285-296), mejli (k. 297-298), odpisu dyplomu (k. 345-347), świadectwa (k. 348-350v), zaświadczenia (k. 351), dyplomu (k. 384-386), zaświadczenia (k. 387), zakresu obowiązków (k. 410-413), karta (...) B. K. (k. 417), karty (...) G. W. (k. 418), karty wynagrodzenia Z. K. (k. 419), informacji o dodatku stażowym (k. 420), informacji o nagrodach (k. 421), rysunku (k. 562), pisma prezesa spółki z 28 marca 2008 r. (k. 577), pisma prezesa spółki z 16 lutego 2009 r. (k. 578), pisma z 19 lutego 2009 r. (k. 579), wykazu pracowników (k. 580-583), wykazu prac (k. 584-592), pisma z 30 listopada 2010 r. (k. 595), informacji o stażu pracy (k. 594), pisma z 1 grudnia 2010 r. (k. 596), pisma z 26 kwietnia 2012 r. (k. 597), pisma z 26 kwietnia 2012 r. (k. 598), mejla z 18 sierpnia 2014 r. (k. 665), świadectwa pracy (k. 692-701), informacji (k. 702), świadectwa pracy (k. 703-711v), zeszytu delegacji (k. 713-959), analizy porównawczej (k. 971-972), wypowiedzenia (k. 973) pisma z 27 kwietnia 2016 r. (k. 1161), porozumień (k. 1142-1158), zeznań świadków: G. W. (k. 599-603), B. K. (k. 603-607v), J. M. (k. 623-624), K. P. (k. 608), E. M. (k. 628-628v), A. K. (k. 681-683) oraz w ograniczonym zakresie z przesłuchania powódki (k. 327, k. 980).

3. ocena dowodów

Dokumenty złożone do akt sprawy Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne. Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania z urzędu ich prawdziwości i autentyczności, jak również strony nie podważały ich wiarygodności. W konsekwencji nie zaistniały przesłanki do pominięcia wskazanych powyżej środków dowodowych przy ustalaniu stanu faktycznego.

Sąd Okręgowy pominął jednakże dowody z dokumentów w postaci pisma powódki w przedmiocie uzupełnienia odpowiedzi w związku z zadawanymi pytaniami 7 października 2014 r. przed Komisją A. (k. 49-50), mejli (k. 217-220), mejli (k. 271-279), wniosku (k. 280-281), meldunku o działalności gospodarczej (k. 282-284), kursów odbytych przez G. W. (k. 352-383), kursów odbytych przez B. K. (k. 388-409), pisma (k. 529), mejli (k. 968-970), mejli (k. 1185-1186), jako nie mające żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Okręgowy pominął dowód z dokumentacji medycznej powódki (k. 54-65; 533-549; 563-564; 669-676v; 691-694), gdyż powódka nie wykazała w toku postępowania, aby stosowano wobec niej mobbing w miejscu pracy.

Sąd Okręgowy pominął także dowody z raportów indywidualnych (k. 221-270) oraz listy obecności (k. 422-528) jako nieistotne dla ustalenia wnioskowanych faktów. Powódka zamierzała na ich podstawie do wykazania, że inni pracownicy zespołu uczęszczali na szkolenia z programu (...). Jednakże wskazane dowody nie pozwalały na wykazanie przedmiotowej okoliczności. Ustalenia w tym zakresie Sąd poczynił na podstawie zeszytu delegacji.

Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne zeznania świadków G. W., B. K., J. M., K. P., E. M. oraz A. K. w zakresie sytuacji pracowniczej powódki, jej relacji z G. W. i B. K., pomieszczenia w którym powódka pracowała, braku konieczności pracy powódki na programie (...), ogólnego dostępu do klucza od szafy z aktami osobowymi pracowników, konfliktu w przedmiocie radia, sposobu rozmowy G. W.. Zeznania wskazanych świadków były logiczne, wzajemnie się uzupełniały i miały również potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, w szczególności w notatkach i mejlach.

Sąd Okręgowy uznał, że mocy dowodowej nie posiada dowód z przesłuchania reprezentanta pozwanego M. G., gdyż nie miał on wiedzy na temat sytuacji powódki, a wszelkie informacje o sprawie czerpał od osób trzecich.

Sąd Okręgowy dowód z przesłuchania powódki uznał za wiarygodny jedynie w części, tj. w zakresie warunków, w których powódka pracowała oraz konfliktu powódki z G. W. oraz B. K.. Pozostałe zeznania powódki pozostawały sprzeczne z innymi dowodami przeprowadzonymi w sprawie (zajmowanie równorzędnego stanowiska służbowego co G. W., konieczności pracy na programie (...)), lub też nie miały odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale

dowodowym (zlecenie dodatkowych prac przez G. W., przekazywania przez G. W. nieprawdziwych informacji o powódce, oczerniania jej w oczach innych pracowników, złośliwego zaciągnięcia żaluzji przez G. W.).

Sąd Okręgowy pominął dowody z opinii biegłego sądowego z zakresu psychiatrii i psychologii (k. 1006-1024), opinii biegłego sądowego z zakresu dermatologii (k. 1062-1063), uzupełniającej opinii biegłego sądowego z zakresu psychiatrii i psychologii (k. 1088-1091). Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka nie była poddawana zachowaniom mobbingowym w pracy, a relacje pomiędzy Z. K., a G. W. i B. K. należy traktować jedynie na płaszczyźnie konfliktowości i wzajemnej niechęci ułożenia współpracy między współpracownikami. W tych okolicznościach ustalanie stanu zdrowia powódki było zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy.

4. rozważania prawne

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Powództwo Z. K. nie zasługuje na uwzględnienie zarówno co do zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, jak i odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia.

zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadnione roszczenie powódki o zadośćuczynienie za stosowanie mobbingu.

Stosownie do treści art. 94³ § 1-3 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi (§ 1); mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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 (§ 2); pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (§ 3).

W literaturze przedmiotu przyjmuje się, iż mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. Jednocześnie pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich „dyrektywnych” uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą. Istnienie mobbingu wymaga udowodnienia przez pracownika, iż pracodawca stosuje ten proceder przez dłuższy czas. Kryterium „długotrwałości” jest to nieostre pojęcie, ale przyjmuje się, że długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy, to co najmniej 6 miesięcy. Druga ważna przesłanka to „uporczywość” zachowań pracodawcy. Chodzi tutaj o duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Świadczyć może o tym np. przeniesienie pracownika na stanowisko uwłaczające jego kwalifikacjom.

Do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągle krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogroźki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecenie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika itp. W przypadku bezpośrednich działań mobbingowych ze strony pracodawcy może również chodzić o stosowanie środków dozwolonych przez prawo, aczkolwiek u podstaw ich stosowania nie leży cel konkretnego przepisu, lecz jedynie chęć szykanowania pracownika.

Zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia. Roszczenie o zadośćuczynienie nie jest uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, ale jego skutkami w postaci rozstroju zdrowia pracownika. Mówiąc inaczej, zadośćuczynienie przysługuje nie za samo stosowanie mobbingu, ale za jego następstwa w postaci rozstroju zdrowia. Ciężar dowodu, iż pracownik podlegał mobbingowi i że wskutek tego doznał rozstroju zdrowia spoczywa na pracowniku. Stanowisko to znalazło potwierdzenie w orzeczeniach Sądu Najwyższego i tak w wyroku z dnia 06 grudnia 2005 r. (III PK 94/05) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż pracownik jest obowiązany również do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia. Podobnie w postanowieniu z dnia 24 maja 2005 r. (II PK 33/05) Sąd Najwyższy uznał, że w zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego.

Odnosząc powyższe do niniejszej sprawy, w ocenie Sądu Okręgowego, powódka nie przedstawiła stosownych dowodów, które wskazują na stosowanie wobec niej mobbingu przez pracodawcę. Zdaniem Sądu, na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, roszczenie o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia w związku mobbingiem pozostaje niesłuszne, zaś zachowania przełożonych – J. M., G. W. czy współpracownicy B. K. nie wyczerpują dyspozycji art. 94³ § 2 k.p.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r. (II PK 88/08), jeśli pracownik postrzeżga określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od **obiektywnej oceny** tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Dla oceny czy dane zachowanie może być traktowane jako mobbing nie jest jednak istotne to, jakie skutki wywołało zdarzenie. Należy przy tym zauważyć, że zjawisko mobbingu bywa niekiedy trudne do zdiagnozowania, gdyż pewne zachowania w danych okolicznościach mogą być traktowane jako mobbing albo nie. W każdym jednak razie osoba wskazująca na istnienie mobbingu powinna podać konkretne sytuacje, które w jej ocenie świadczą o mobbingu. Muszą to być umiejscowione w czasie i miejscu zachowania, możliwe do opisanía.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy powódka koncentrowała zarzuty dotyczące działań mobbingowych, powołując się na różnego rodzaju sytuacje w biurze związane ze współpracą z G. W. i B. K.. Wykonywanie obowiązków w jednym pokoju typu open space rodziło między pracownikami nieporozumienia dotyczące słuchanego radia, ale nie sposób uznać tego problemu za mobbowanie powódki. Podobnie jednorazowa sytuacja związana z zaciągnięciem żaluzji znajdujących się na szybie oddzielającej biurko powódki od biurka G. W. i B. K. nie może być traktowana jako przejaw mobbingu. Zaznaczyć należy, że powódka nie była wówczas obecna w pracy przy biurku, a zachowanie G. W. wynikało z przygotowywania wypowiedzenia, którego treści pracownica nie chciała ujawniać innym współpracownikom. Również kwestia zwracania się do G. W. o klucze do szafy z aktami osobowymi pracowników nie dotyczyła jedynie powódki, ale wszystkich pracowników działu i wynikała z przyjętej organizacji pracy i zabezpieczenia dokumentów. Jednocześnie akta te były ogólnie dostępne dla wszystkich zainteresowanych pracowników i wbrew twierdzeniom powódki przyjęty sposób korzystania z dokumentów pracowniczych nie dotyczył jedynie współpracy z powódką.

W ocenie Sądu wskazywanie na powyższe okoliczności jako przejawy mobbingu świadczy o wyolbrzymianiu przez powódkę sytuacji typowych w biurze, co wynika jedynie z subiektywnego przekonania powódki o konieczności organizowania pracy w sposób odpowiedni właśnie dla niej. Natomiast obiektywnie problem słuchania radia (muzyki) w jednym biurze bądź pracy bez grających urządzeń, czy kwestia dostępności kluczy i dokumentów, z których korzystali wszyscy pracownicy działu, należy do sfery współpracy i kształtowania prawidłowych relacji pracowniczych między współpracownikami przez same osoby zainteresowane. Trudno nieprorozumienia na tym tle traktować jako przejawy mobbingu, jeśli nie przybierają niestosownej formy zachowań (reakcji) pomiędzy pracownikami.

Dodatkowo w okolicznościach niniejsze sprawy Sąd zwrócił uwagę, że także działania powódki mogły być traktowane przez współpracownicy jako złośliwości. Przede wszystkim dotyczy to takich sytuacji jak pozostawianie dokumentacji na biurku innej pracownicy (B. K.), podczas gdy powódka miała wiedzę, że danego dnia jest ona nieobecny w pracy i nieobecności ta będzie trwała dłużej czy też pisanie notatek do przełożonego dotyczących niemalże każdego zdarzenia, które w odczuciu powódki było konfliktowe. Tego typu zachowanie powódki nie sprzyjało budowaniu prawidłowych, a nawet poprawnych relacji ze współpracownikami i jeszcze dodatkowo pogłębiało istniejące animozje. Na to nakładało się obwinianie przez powódkę przełożonego o brak reakcji, podczas gdy dyrektor J. M. niejednokrotnie zwracał uwagę zarówno powódce, jak i G. W. i B. K., że powinny starać się prawidłowo kształtować swoje relacje służbowe. Zdaniem Sądu, z uwagi na problemy jakie podnosiła powódka, taka reakcja przełożonego była adekwatna, wystarczająca i stanowiła jasny komunikat dla tych osób, że wymagana jest od nich umiejętność współpracy zawodowej.

Sąd ocenił podnoszenie okoliczności dotyczących korzystania z programu (...) czy też szkoleń z zakresu (...) jako całkowicie nieistotne dla ewentualnego stwierdzenia mobbingu w miejscu pracy. Przede wszystkim powódka nie wykazała, że na bieżąco musiała pracować w programie (...), a więc brak tego programu na jej komputerze nie uniemożliwiał jej pracy. Jednocześnie pokazuje to roszczeniową postawę powódki i oczekiwanie, że pracodawca zapewni jej oprogramowanie, które nie było konieczne do wykonywania przez nią bieżących obowiązków służbowych bądź też praca na takim oprogramowaniu była sporadyczna i mogła być wykonana bez przeszkód na innym komputerze. Podobnie podnoszona kwestia szkolenia (...), zdaniem Sądu nie świadczy o mobbingu, bowiem powódka została przeszkolona z nowej procedury w zakresie koniecznym do wykonywania swoich obowiązków służbowych. Kwestia, że wprowadzenie procedury (...) pracodawca powierzył konkretnym pracownikom (nie była to powódka) wynika z przyjętej organizacji pracy, umiejętności poszczególnych pracowników i znajomości przez nich wprowadzanego rozwiązania. Fakt, że powódka nie została osobą szkolącą innych, a przez to uczestniczyła w mniejszej ilości szkoleń (...) w okolicznościach niniejszej sprawy nie może być traktowane jako mobbing ze strony pracodawcy, gdyż powódka nie wykazała obiektywnych przesłanek świadczących o tym, że to ona powinna wdrażać system (...).

Oceniając całokształt materiału dowodowego, Sąd stwierdził nadto, że powódka nie była izolowana od zespołu współpracowników. Wprawdzie powódka oceniała swoje relacje z G. W. i B. K. jako nieprawidłowe, to jednak nie rzutowało to na jej współpracę z innymi pracownikami działu, z którymi prowadziła towarzyskie rozmowy w trakcie pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego omówione okoliczności w żadnym aspekcie nie stanowią mobbingu, działania poszczególnych przełożonych czy też współpracownicy nie były bowiem nakierunkowane i zindywidualizowane na poniżenie czy obrażenie powódki. Podobnie jednakowe dla wszystkich warunki pracy w biurze nie stanowiły uzasadnienia dla stwierdzenia mobbingu w miejscu pracy. Dodatkowo nie sposób uznać, aby powódka była izolowana od zespołu pracowniczego, faktycznie bowiem współpracowała z osobami w zespole i nie podnosiła nawet okoliczności izolowania jej od pozostałych pracowników. Wobec powódki nie kierowano ustnych gróźb czy pogróżek, gdyż za takie zachowania nie można uznać wzajemnych oskarżeń o brak umiejętności współpracy.

Konstatując Sąd ocenił relacje służbowe powódki z G. W. i B. K. jako wzajemne uszczypliwości i złośliwości oraz brak chęci ułożenia współpracy zawodowej przez każdą ze współpracownic. Wzajemne relacje tych osób nie mogą jednak zostać uznane za mobbing wobec powódki, skoro zarówno powódka, jak i G. W. i B. K. były stroną aktywną w zakresie wzajemnych docinków i tworzenia sytuacji konfliktowych w biurze.

W konsekwencji Sąd Okręgowy oddalił powództwo o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu.

odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu

Sąd Okręgowy uznał także za nieuzasadnione roszczenie powódki o odszkodowanie za utracone wynagrodzenie od stycznia 2012 roku do stycznia 2015 roku.

Powódka upatrywała nierównego traktowania w wynagrodzeniu poprzez niższe wynagrodzenie zasadnicze niż G. W. i B. K., a także mniejszą liczbę nagród, wypłacanie innym pracownikom nagród jubileuszowych czy też odpraw emerytalnych.

Dokonując analizy tego roszczenia Sąd zwrócił uwagę, iż w pozwie powódka nie powołała podstawy prawnej dochodzonego roszczenia. Powódka nie wykazywała przy tym przyczyny dyskryminującej, a jedynie powoływała obiektywną nierówność w wysokości wynagrodzenia zasadniczego i innych świadczeń pieniężnych wypłacanych przez pracodawcę.

Podkreślenia wymaga, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był dyskryminowany w zatrudnieniu, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (postanowienie Sądu Najwyższego z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961). Pogląd ten można uznać za ustalony także w tezie 1 wyroku Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2006 r. (III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160), w której stwierdzono, że pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Podobnie przyjęto w tezie 2 wyroku Sądu Najwyższego z 15 września 2006 r. (I PK 97/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 251) wskazując, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3d} k.p.) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (art. 18^{3c} § 1 k.p.). Uzasadnienie zarzutu dyskryminacji nie może być przy tym ogólnikowe, twierdzenia powoda powinny nawiązywać do okoliczności wskazanych przez pracodawcę, jako względy, którymi się kierował różnicując pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r., I PK 188/07, Legalis).

Odnosząc powyższe rozważania do niniejszej sprawy należy zauważyć, iż gdyby powódka wywodziła swoje roszczenie z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu zobowiązana byłaby wykazać, że pracodawca dopuścił się wobec niej nierównego traktowania o charakterze dyskryminacji, czyli nierównego traktowania z jednej z przyczyn wymienionych w art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. Z kolei brak wskazania owej przyczyny determinowałoby obowiązek oddalenia powództwa.

Sąd Okręgowy stwierdził, że przedmiotem sporu było roszczenie wywodzone przez powódkę z podstawy faktycznej, w której w ramach wykonywanych obowiązków pracowniczych otrzymywała od pracodawcy wynagrodzenie niższe od wynagrodzenia otrzymywanego przez innych pracowników pozwanego, przy czym wskazani przez powódkę pracownicy nie zajmowali tożsamyh stanowisk pracy oraz posiadali dłuższy staż pracy w spółce. Roszczenie powódki wywodzone jest więc z naruszenia jej zdaniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11⁽²⁾ k.p.), ale nie z zakazu dyskryminacji (art. 11⁽³⁾ k.p.). Powódka w podstawie faktycznej powództwa (jak również w toku postępowania) nie powoływała się bowiem skutecznie na żadne zabronione przez prawo kryterium dyskryminujące (płeć, wiek, rasę, religię itp.). Jednakże – zdaniem Sądu Okręgowego w składzie orzekającym – oznacza to tylko tyle, że do sytuacji prawnej powódki nie ma zastosowania art. 18^(3d) k.p. gwarantujący pracownikowi, wobec którego pracodawca naruszył zakaz dyskryminacji, prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (bez konieczności wykazania szkody). Nie oznacza to natomiast wyłączenia możliwości dochodzenia przez pracownika innych roszczeń opartych na „zwykłym” nierównym traktowaniu w porównaniu do innych zatrudnionych znajdujących się w podobnej sytuacji. W szczególności roszczenia te mogą być wywodzone z nierównego traktowania pracownika wskutek realizacji postanowień umowy o pracę naruszających zasadę równego traktowania. W razie umieszczenia w umowie o pracę (lub innym akcie kreującym stosunek pracy) postanowienia sprzecznego z art. 11⁽²⁾ k.p. następują skutki określone w art. 18 § 3 k.p., czyli postanowienia umowy naruszające zasadę równego traktowania są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Zdaniem Sądu art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika, bez względu

na stosowane przy tym kryteria (dyskryminacyjne), gdyż z takim nierównym traktowaniem związany jest skutek w postaci nieważności postanowień umownych (choć w końcowym fragmencie przepisu jest mowa o dyskryminacji). Zatem w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, czyli stosowanie art. 18 § 3 k.p. i uwzględnienie wynikającego z niego skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11⁽²⁾ k.p.) polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Nie obowiązuje więc postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika – a przez to faworyzuje innych – wobec czego pracownik traktowany gorzej od innych może domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym (tak wyrok Sądu Najwyższego z 12 września 2006 r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 a w literaturze M.J. Zieliński: Zasada równego traktowania a zakaz dyskryminacji w prawie pracy, PiZS 2013 nr 8, s. 25).

Roszczenie, którego dochodzi powódka w rozpoznawanej sprawie wynika z nierównych (gorszych w jej ocenie) postanowień umowy o pracę zawartej z pozwanym. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, oznacza to, że postanowienia przyjęte w umowie o pracę powódki (w szczególności dotyczące wysokości wynagrodzenia) nie powinny być mniej korzystne niż postanowienia takich umów zawieranych z innymi pracownikami znajdującymi się w analogicznej sytuacji faktycznej. Powódka jednoznacznie określiła podstawę faktyczną powództwa, dochodząc różnicy między wynagrodzeniem jej wypłaconym, a wynagrodzeniem wypłaconym innymi pracownikom (G. W. i B. K.).

Sąd Okręgowy stwierdził przy tym, że nie można porównywać wynagrodzenia osiąganego przez powódkę z wynagrodzeniem osiąganym przez kierownika G. W. czy współpracownicę B. K.. Przede wszystkim powódka jako specjalista zajmowała inne, niższe stanowisko służbowe niż G. W. i B. K. będące starszymi specjalistami. Również staż pracy G. W. i B. K. był dłuższy niż staż pracy powódki, bowiem G. W. pracuje w spółce od 2004 roku, B. K. od 2008 roku, a Z. K. od 2009 roku. Powódka posiada wykształcenie średnie, podczas gdy G. W. i B. K. mają wykształcenie wyższe.

Analizując te wszystkie okoliczności, Sąd uznał, że odmiennie stanowiska służbowe, krótszy staż pracy oraz niższe wykształcenie powódki obiektywnie uzasadniają jej niższe wynagrodzenie zasadnicze w odniesieniu do wynagrodzenia G. W. i B. K.. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że powódka nie była pomijana w podwyżkach wynagrodzenia w okresach kiedy miały one miejsce w stosunku do innych pracowników spółki (sierpień 2010 roku, październik – grudzień 2011 roku czy październik- grudzień 2012 roku). Pracodawca nie pomijał więc powódki przy podwyżkach wynagrodzenia zasadniczego i nie stosował niedozwolonego różnicowania wynagrodzenia powódki, a przynajmniej takich okoliczności powódka nie udowodniła. Powódka nie wykazała także (wbrew jej twierdzeniom), aby wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownice, do których porównywała swoje wynagrodzenie. Nie można przy tym trafnie porównywać wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na różnych stanowiskach służbowych, legitymujących się odmiennym stażem pracy w spółce.

W ocenie Sądu także niezasadne pozostawało przy wykazywaniu utraconego wynagrodzenia powoływanie się przez powódkę na wypłacanie nagród jubileuszowych czy odpraw emerytalnych. Jeśli chodzi o nagrody jubileuszowe to zależały od obiektywnego kryterium jakim był staż pracy i każdy pracownik otrzymywał nagrodę jubileuszową po przepracowaniu określonej liczby lat pracy. Powódka nie wykazała, aby w przypadku tego świadczenia pracodawca niezasadnie pominął ją przy wypłacaniu nagrody. Analogicznie zasady przyznawania odprawy emerytalnej w odniesieniu do powódki, jak i innych pracowników spółki były takie same i stanowiły wielokrotność wynagrodzenia zasadniczego.

Odmienną kwestią pozostawało natomiast przyznawanie nagród pieniężnych. W ocenie Sądu powódka nie wykazała, aby istniały warunki przyznawania tych świadczeń, a w konsekwencji aby świadczenia te miały charakter premii. Zaznaczyć przy tym trzeba, że w doktrynie prawa pracy oraz orzecznictwie sądowym rozróżnia się składniki wynagrodzenia za pracę, jakimi są premia oraz nagroda, które to określenia używane są często wymiennie, pomimo że na gruncie prawa pracy nie są to pojęcia tożsame. Zasadniczym kryterium rozróżnienia tych świadczeń jest nie ich nazwa, ale to czy przesłanki premiowania są określone na tyle konkretnie, aby mogły podlegać kontroli z punktu widzenia prawidłowości ich przyznawania. Nagroda jest to dobrowolne i całkowicie uznaniowe roszczenie

majątkowe pracodawcy na rzecz pracownika ponad obowiązek wynikający z umowy. Nagrodą jest świadczeniem, którego przyznanie zależy wyłącznie od pracodawcy, a podjęta w tym przedmiocie decyzja nie podlega zaskarżeniu. W przeciwieństwie do nagrody, premia stanowi składnik wynagrodzenia, którego pracownik może dochodzić. Premia jest świadczeniem, które uzależnione jest od spełnienia określonych w regulaminie pozytywnych przesłanek i niewystąpienia określonych tam przesłanek negatywnych, jest więc dodatkowym składnikiem wynagrodzenia, który określa konkretne i sprawdzalne przesłanki warunkujące nabycie uprawnień premiowych.

Sąd ustalił dokładnie jakie nagrody uzyskały G. W. i B. K. w okresie (...), a jakie nagrody miała przyznane powódka. Zdaniem Sądu nie można porównywać łącznej wartości tych świadczeń w okresie wskazywanym przez powódkę, gdyż przyznawane były one z różnych, indywidualnych tytułów. Ponadto powódka nie wykazała aby istniały jakiegokolwiek przesłanki przyznawania poszczególnych nagród, które także powódka spełniłaby bądź aby pracodawca miał obowiązek wypłacenia na jej rzecz analogicznego świadczenia jak w przypadku G. W. i B. K..

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka nie była dyskryminowana ani obiektywnie nierówno traktowana w zatrudnieniu w zakresie wynagradzania, a wynagrodzenie powódki było różnicowane z uwagi na przesłanki uzasadniające odmienne kształtowanie wynagrodzenia pracowników. W konsekwencji powódka nie poniosła szkody uzasadniającej wyrównanie utraconego wynagrodzenia, wobec czego powództwo w tym zakresie także zostało oddalone.

koszty procesu

Podstawową zasadą dotyczącą kosztów procesu jest zasada odpowiedzialności za wynik postępowania. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość stawki dla określenia kosztów zastępstwa procesowego została przez Sąd ustalona w kwocie 2700,00 zł na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 ust. 6 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 461) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Przy zastosowaniu wskazanej stawki Sąd zasądził od powódki jako strony przegrywającej na rzecz pozwanego kwotę 1350,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego mając na uwadze art. 102 k.p.c. Zgodnie z treścią tego przepisu w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Wskazany przepis nie konkretyzuje pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, niemniej jednak przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które uzasadniałyby odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Okoliczności te powinny być oceniane z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. Przepis art. 102 k.p.c. pozostawia zatem Sądowi pewną swobodę w przyznaniu kosztów procesu, gdyby zastosowanie zasady za wynik (art. 98 k.p.c.) nie dało pogodzić się z zasadami słuszości. Należy zatem przyjąć, iż przepis ten może być zastosowany w zależności od konkretnego stanu faktycznego. Brać należy pod uwagę nie tylko fakty związane z samym przebiegiem procesu, ale również okoliczności bezpośrednio z samym postępowaniem niezwiązane, takie jak sytuacja osobista i majątkowa stron. Odstępując od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w niniejszej sprawie, pomimo oddalenia roszczeń w całości, Sąd Okręgowy uwzględnił szczególnie sytuację rodzinną powódki, która pozostaje na emeryturze, a poniosła już znaczne koszty sądowe związane z uiszczeniem opłaty od pozwu (7500,00 zł).

Mając na uwadze całość powyższych rozważań Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.