

Sygn. akt IV P 369/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 stycznia 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: U. O., J. H.

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 stycznia 2016 r. we W.

sprawy z powództwa F. B., A. B., M. B. (1)

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

o zapłatę odszkodowania z tytułu mobbingu i dyskryminacji

I. powództwo oddala;

II. nie obciąża powodów kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej;

III. ustala, że nieuiszczone koszty sądowe w zakresie opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia której powodowi byli zwolnieni na podstawie ustawy obciążają Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Powód M. B. (1) pozwem z dnia 26 marca 2014r. (data prezentaty biura podawczego), skierowanym wobec strony pozwanej – (...) sp. z o.o.

w W., domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 50.000zł tytułem odszkodowania za mobbing i dyskryminację. Wywiedzione żądanie oparł – jak należy przyjąć z treści żądania pozwu – na żądaniu ustalenia, że był stosowany wobec niego mobbing i dyskryminacja oraz, że rozpoczął proces wzywania o zaprzestanie stosowania mobbingu i dyskryminacji.

Uzasadniając swoje żądanie podał, że w okresie zatrudnienia u pozwanej był dyskryminowany oraz był stosowany wobec niego - przez dyrektora M. B. (2), kierownika K. W. i brygadzystę P. K. - mobbing, który polegał na szykanowaniu i poniżaniu, straszaniu zwolnieniem z pracy, izolowaniem pracowników, aby nie rozmawiali ze sobą i poganianiem w pracy. Podał, że każdorazowe udanie się do toalety trzeba było zgłaszać kierownikowi lub brygadziście a w dni upalne – mimo wyłączonej klimatyzacji – nie wolno było wychodzić do kuchni aby napić się wody. Wskazał, że miała miejsce sytuacja, gdy z uwagi na brak środków na uiszczenie opłaty za prąd udał się do dyrektora M. B. (2) z prośbą o pomoc z kasy zapomogowo-pożyczkowej jednak dyrektor odpowiedział mu aby „wziął się do pracy bo jak nie to zostanie wyrzucony”. Podał, że z uwagi na nagminne stresowanie, zastraszanie i pracę ponad siły (zmuszanie do pracy w nadgodzinach) pracownicy ulegali wypadkom w postaci obijania i okaleczania nóg oraz omdleń z przemęczenia w konsekwencji czego często były wzywane karetki. Wskazał, że na skutek codziennego poganiania w pracy i straszania zwolnieniem z pracy stał się bardziej nerwowy i roztargniony. Podniósł dalej, że umowa o pracę została z nim

rozwiązana przez pracodawcę zaś oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wręczyła mu K. W. bez podania uzasadnienia takiej decyzji.

Wskazując na powyższe powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 50.000zł tytułem odszkodowania za straty moralne i finansowe w związku z stosowanym wobec niego mobbingiem i dyskryminacją.

Powódka A. B. pozwem z dnia 26 marca 2014r. (data prezentaty biura podawczego), skierowanym wobec strony pozwanej – (...) sp. z o.o.

w W., domagała się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 50.000zł tytułem odszkodowania za mobbing i dyskryminację. Wywiedzione żądanie oparła – jak należy przyjąć z treści żądania pozwu – na żądaniu ustalenia, że był stosowany wobec niej mobbing i dyskryminacja oraz, że wzywała o zaprzestanie stosowania mobbingu i dyskryminacji.

Uzasadniając swoje żądanie podała, że w okresie zatrudnienia u pozwanej była dyskryminowana oraz był stosowany wobec niej - przez dyrektora M. B. (2), kierownika K. W. i brygadzystę M. M. (1) – mobbing. Podała, że w trakcie zatrudnienia miały miejsce następujące incydenty: poganianie do coraz szybszego wykonywania zadań co powodowało stres i przemęczenie, nieprzyjemne odzywianie się brygadzysty, który zasugerował jej, że gdy nie będzie się odzywać ale będzie pracować to będą mogli zwolnić 3 osoby bo ma dużą wydolność. Podała dalej, że pracownicy byli zmuszani do podpisywania aneksów zobowiązujących do pracy w wymiarze 12 godzin pod groźbą zwolnienia z pracy. Wskazała, że miały miejsce sytuacje, gdy czas jej pracy był mierzony stoperem i dalej, że niejednokrotnie kierownik i brygadzista poganiali pracowników do pracy informując, że najsłabsze ogniwa będą eliminowane. Podała, że z uwagi na nagminne stresowanie, zastraszanie i pracę ponad siły (zmuszanie do pracy w nadgodzinach) pracownicy ulegali wypadkom w postaci obijania i okaleczania nóg oraz omdleń

z przemęczenia w konsekwencji czego często były wzywane karetki. Argumentowała dalej, iż mimo, że pracuje wraz z córką na takim samym stanowisku to po podwyżce otrzymały różne wynagrodzenia a gdy udały się do dyrektora M. B. (2) z prośbą o wyjaśnienie ten nie wyjaśnił im sprawy a jedynie odesłał do sekretariatu.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 50.000zł tytułem odszkodowania za straty moralne i finansowe w związku z stosowanym wobec niej mobbingiem i dyskryminacją.

Powódka F. B. pozwem z dnia 26 marca 2014r. (data prezentaty biura podawczego), skierowanym wobec strony pozwanej – (...) sp. z o.o.

w W., domagała się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 50.000zł tytułem odszkodowania za mobbing i dyskryminację. Wywiedzione żądanie oparła – jak należy przyjąć z treści żądania pozwu – na żądaniu ustalenia, że był stosowany wobec niej mobbing i dyskryminacja oraz, że wzywała o zaprzestanie stosowania mobbingu i dyskryminacji.

Uzasadniając swoje żądanie podała, że w okresie zatrudnienia u pozwanej była dyskryminowana oraz był stosowany wobec niej - przez dyrektora M. B. (2), kierownika K. W. i brygadzystę M. M. (1) – mobbing. Podała, że w trakcie zatrudnienia miały miejsce następujące incydenty: poganianie do coraz szybszego wykonywania zadań co powodowało stres i przemęczenie, nieprzyjemne odzywianie się brygadzysty, który zasugerował jej, że gdy nie będzie się odzywać ale będzie pracować to będą mogli zwolnić 3 osoby bo ma dużą wydolność. Podała dalej, że pracując w nadgodzinach doszło, z przemęczenia, do jej zasłabnięcia wraz z utratą przytomności, przy czym przy pierwszym omdleniu kierownik K. W. i brygadzista M. M. (1) byli przy niej jednak, gdy doszła do siebie zostawili ją samą w jadalni, gdzie po około godzinie doszło do jej kolejnego omdlenia w konsekwencji czego wezwana została karetka pogotowia przy czym kierownik nie zainteresowała się już co się z nią dzieje. Wskazała dalej, że pracownicy pozwanej byli zmuszani do podpisywania aneksów zobowiązujących do pracy w wymiarze 12 godzin pod groźbą zwolnienia z pracy. Wskazała, że miały miejsce sytuacje, gdy czas jej pracy był mierzony stoperem i dalej, że niejednokrotnie kierownik i brygadzista poganiali pracowników do pracy informując, że najsłabsze ogniwa będą eliminowane. Podała, że z uwagi na nagminne stresowanie, zastraszanie i pracę ponad siły (zmuszanie do pracy w nadgodzinach) pracownicy ulegali wypadkom w postaci obijania i okaleczania nóg oraz omdleń z przemęczenia w konsekwencji czego często były

wzywane karetki. Argumentowała dalej, iż mimo, że pracuje wraz z matką na takim samym stanowisku to po podwyżce otrzymały różne wynagrodzenia a gdy udały się do dyrektora M. B. (2) z prośbą o wyjaśnienie ten nie wyjaśnił im sprawy a jedynie odesłał do sekretariatu.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 50.000zł tytułem odszkodowania za straty moralne i finansowe w związku z stosowanym wobec niej mobbingiem i dyskryminacją.

Powód J. D. pozwem z dnia 26 marca 2014r. (data prezentaty biura podawczego), skierowanym wobec strony pozwanej – (...) sp. z o.o.

w W., domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 50.000zł tytułem odszkodowania za mobbing i dyskryminację. Wywiedzione żądanie oparł – jak należy przyjąć z treści żądania pozwu – na żądaniu ustalenia, że był stosowany wobec niego mobbing

i dyskryminacja oraz, że rozpoczął proces wzywania o zaprzestanie stosowania mobbingu i dyskryminacji.

Zarządzeniami z dnia 22 kwietnia 2014r. (k. 25, 39 i 53) sprawy połączone zostały do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództw oraz o zasądzenie od każdego z powodów kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, tj. w kwocie 1.800 zł.

Uzasadniając swoje stanowisko podała, że żadnemu z powodów nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie z tytułu działań noszących znamiona mobbingu, gdyż wobec treści art. 94<sup>3</sup> § 5 k.p. niezłożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy

o pracę z powodu mobbingu stanowi przeszkodę formalną domagania się odszkodowania zaś w przypadku powodów M. B. (1) i F. B. to pracodawca wypowiedział umowę o pracę natomiast powódka A. B. nadal jest jej pracownikiem. Niezależnie od powyższego podała, iż powodowie nie udowodnili także przesłanek koniecznych do pociągnięcia pozwanej do odpowiedzialności na podstawie art. 415 k.c., które to przesłanki określone w treści art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika wobec dyspozycji art. 6 k.c.

Odnosząc się do twierdzeń powoda M. B. (1) strona pozwana zarzuciła, iż powód nie tylko nie wyjaśnił na czym miało polegać szykanowanie i poniżanie go ale i nie podał kto i w jakich okolicznościach straszył go zwolnieniem z pracy. Niezależnie od powyższego zarzuciła, że zachowanie, które miało na celu zagrożenie pracownikowi utratą pracy nigdy nie miało miejsca. Podała dalej, że przebieg rozmowy powoda z dyrektorem M. B. (3) dotyczącej udzielenia powodowi pożyczki był odmienny od podanego przez powoda gdyż dyrektor wyjaśnił powodowi, że u pracodawcy nie został utworzony zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, nie istniała kasa zapomogowo-pożyczkowa i z tego względu nie miał on możliwości udzielenia powodowi jakiegokolwiek pożyczki, przy czym nie użył słów wskazanych w formie cytatu przez powoda i nie groził powodowi wyrzuceniem

z pracy. Podała, że powód M. B. (1) zwrócił się do K. W. z prośbą o poradę co ma zrobić w kwestii posiadanego zadłużenia, tj. do jakiej instytucji finansowej się zwrócić aby uzyskać środki na spłatę i jakie dokumenty przedłożyć w konsekwencji czego K. W. przejęta sytuacją powoda jako koleżanka, nie jako przełożona, doradzała powodowi wybór odpowiedniego miejsca na zaciągnięcie pożyczki oferując również, w tym względzie, dalszą pomoc. Wskazując na powyższe strona pozwana argumentowała, iż gdyby powód był w rzeczywistości szykanowany przez przełożonych to

z pewnością nie zwróciłby się do przełożonej o pomoc a tym bardziej nie zwierzyłby się ze swojej sytuacji materialnej. Podała, że powód zarzucając, iż był izolowany od innych pracowników dodał jednocześnie, że celem tego było zapobieganie rozmowom pracowników. W ustosunkowaniu do zgłoszonego zarzutu podała, iż nie miała miejsce izolacja pracowników w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. zaś ewentualne polecenia zachowania ciszy podczas świadczenia pracy miały na celu zapewnienie możliwości wykonywania pracy

w warunkach odpowiedniego skupienia niezbędnego dla prawidłowego świadczenia pracy, gdyż prowadzenie rozmów w czasie wykonywania pracy osłabia koncentrację pracownika co poza spadkiem ich produktywności prowadzi do częstego powodowania przez pracowników wypadków przy pracy zaś pracodawca będąc odpowiedzialnym za bezpieczne i higieniczne warunki pracy zatrudnionych nie mógł do tego dopuścić, ani tego tolerować. Podkreśliła, że pracodawca nigdy nie zbaraniał komunikowania się pracownikom, które było konieczne do realizowania powierzonych im zadań jak również, że powód wykonywał obowiązki operatora wózka widłowego przez co prowadzenie dyskusji z pozostałymi pracownikami w czasie kierowania pojazdem mogło doprowadzić do wypadku przy pracy i narażało zdrowie i życie nie tylko powoda ale i innych pracowników. Podała, że okoliczność, iż każde wyjście do toalety należało zgłosić kierownikowi i brygadziście wynikała nie z faktu, iż powód był nękanym ale z konieczności informowania pracodawcy o każdym opuszczeniu stanowiska pracy, przy czym – jak podała – w rzeczywistości pracownicy (w tym powód) nie zgłaszali faktu korzystania z toalety przełożonym zaś pracodawca nie uniemożliwiał pracownikom korzystania z toalety podobnie jak i nie zabraniał korzystania z kuchni w czasie przerw. Wskazała, że na hali magazynowej od czerwca 2013 roku aż w trzech miejscach ustawione są dyspensery z wodą do picia dostępne dla wszystkich pracowników, z których nigdy nie zabraniała pracownikom korzystać. Podniosła, że żaden z przełożonych nie krzychał na pracowników ale dbał o to aby pracownicy zgodnie z rozkładem kończyli swoje przerwy i wracali do wykonywania swoich obowiązków bowiem ilość zamówień realizowanych przez pozwaną dla swoich klientów była ściśle określona w czasie i z tego względu zależało jej na terminowym powrocie z przerw i rozpoczęciu świadczenia pracy. Nigdy jednak – jak podała – nie dochodziło do skracania pracownikom przerw czy zakazywania im korzystania z przysługującego na mocy kodeksu pracy odpoczynku. Podkreśliła dalej, iż podnoszone przez powoda okoliczności, iż pracownicy świadczący pracę na magazynie – gdzie istnieje konieczność rozpakowywania, przepakowywania czy załadowywania towarów – narażeni są na różnego rodzaju otarcia, przecięcia naskórka czy też obijanie kończyn świadczy jedynie o braku ostrożności lub o niezachowaniu zasad bhp przy wykonywaniu zadań przez pracowników. Podała, że sytuacje dotyczące ewentualnych urazów zgłaszane były specjalistom ds. bhp jak również, że w okresie od października 2013 roku do marca 2014 roku karetki były wzywane czterokrotnie w tym raz do powódki F. B.. Argumentowała dalej, iż to powód nie był dobrym pracownikiem, unikał wykonywania zleconej mu pracy a swoje obowiązki wykonywał niedbale i często bez zgody przełożonych robił sobie przerwy w pracy, był co godzinę widziany na palarni, która znajduje się na hali magazynowej mimo, iż pracownicy mieli możliwość korzystania z niej dwukrotnie w ciągu zmiany i mimo, że był wielokrotnie upominany przez K. W. w zakresie obowiązujących zasad dotyczących palenia papierosów. Podkreśliła, iż na skutek częstych i samowolnych przerw powoda na palenie papierosa powód z opóźnieniem i bez należytej staranności wykonywał swoje obowiązki i dalej, że wobec powoda nie był stosowany mobbing w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

Odnosząc się do twierdzeń powódki F. B. i A. B. strona pozwana podała, że również w ich przypadku nie miały miejsca ze strony pracodawcy żadne działania noszące znamiona mobbingu, nikt nie wykorzystywał swoich uprawnień służbowych i nie wychodził poza ramy wydawanych poleceń oraz nie wymagał pracy ponad siły zatrudnionych osób. Zarzuciła, że przyczyną zasląbnienia powódki F. B. nie było przemęczenie związane z wykonywaną pracą ale tężyczka, która dużo wcześniej została u niej zdiagnozowana, a o której to chorobie K. W. dowiedziała się dopiero podczas ostatniego omdlenia powódki, tj. w dniu 27 stycznia 2014r. od jej matki A. B., kiedy razem czekały na przyjazd karetki. Podkreśliła, że nie mogła przypuszczać, iż powódka F. B. choruje na tężyczkę bowiem badania lekarza medycyny pracy dopuszczające powódkę do pracy nie wskazywały jakichkolwiek przeciwwskazań podczas, gdy tężyczka to stan patofizjologiczny objawiający się nadmiernym skurczem mięśni, występujący przy hipokalcemii, której objawami są skurcz tętnic mózgowych przejawiający się napadami migreny oraz chwilową utratą świadomości. Wskazała, że zachowanie powódki F. B., która w czasie pracy kierowała wózkami jezdniowymi i nie powiadomiła przełożonej o chorobie i jej objawach narażało zdrowie i życie innych pracowników poruszających się na hali magazynowej. Podkreśliła, że przy pierwszych omdleniach powódka nie przyznała się do wykrytej u niej choroby jak również, że gdy tylko pracodawca powziął wiedzę o chorobie powódki skierował ją na dodatkowe badania do placówki medycznej (...) S.A. celem potwierdzenia stanu zdrowia powódki i jej zdolności do dalszego świadczenia pracy w rezultacie czego w wyniku przeprowadzonych badań powódka została uznana za niezdolną do świadczenia pracy i nie została dopuszczona do pracy. Wskazała dalej, iż nie podlega prawdzie twierdzenie powódki, iż przełożona K. W. zostawiła

powódkę bez opieki w czasie omdlenia bowiem była przy niej cały czas jej matka A. B. zaś podczas ostatniego, tj. w dniu 27 stycznia 2014r., omdlenia K. W. wezwała pogotowie mimo sprzeciwu powódki. Podkreśliła dalej, że wykonywana przez powódki praca nie wymagała ponadludzkiego wysiłku a jedynie dyscypliny, wyrabiania założonych norm, skupienia w czasie wykonywania zleconych zadań z czym powódki nie mogły się pogodzić. Wskazała dalej, że nie zależało jej na żadnym eliminowaniu najsłabszych ogniw a jedynie na sumiennych i rzetelnych pracownikach.

W zakresie pozostałych okoliczności strona pozwana powołała się na wcześniej przytoczone okoliczności dotyczące powoda M. B. (1). Nadto podała, że przeciwko ewentualnemu mobbingowi świadczy również okoliczność zachowywania się powódek wobec przełożonej K. W. wskazując m.in. na sytuację jaka miała miejsce we wrześniu 2013 roku kiedy to K. W. została poproszona na stołówkę zakładową, gdzie powódki - mimo przebywania na urlopie - przygotowały poczęstunek

w postaci ciasta i kawy z okazji ślubu syna A. B. a jednocześnie brata F. B., zaś K. W., w miłej atmosferze, podziękowała za poczęstunek

i życzyła powódkom miłej zabawy w trakcie wesela. Podała, że zarówno miły gest powódek jak i reakcja przełożonej świadczą o pozytywnych kontaktach pomiędzy nimi.

Strona pozwana argumentowała dalej, że dba o przyjazną atmosferę i stosunki pomiędzy pracownikami w zakładzie pracy, które bezpośrednio wpływają na efektywność pracy w tym regularnie organizuje spotkania integracyjne. Podała, że żaden z powodów nie skorzystał z obowiązującej u niej wewnętrznej polityki zapobiegania niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy mimo, że dokument obowiązuje u niej od listopada 2013 roku

i jest udostępniony dla pracowników na tablicy ogłoszeń znajdującej się w jadalni jak również wyłożony w kuchni. Wskazała, że podjęła także niezbędne działania mające na celu zapobieganie mobbingowi i skierowała M. M. (1), P. K., K. W. i M. B. (2) na szkolenie pt. „Zapobieganie zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy – dyskryminacja, mobbing, molestowanie, naruszanie zasad współżycia społecznego”, które odbyło się dnia 16 listopada 2013r.

Podkreśliła dalej, iż żądania ustalenia stosowania mobbingu i dyskryminacji oraz wzywania o zaprzestanie stosowania mobbingu i dyskryminacji nie zasługują na uwzględnienie wobec braku po stronie powodów interesu prawnego w tym zakresie.

Strona pozwana zarzuciła dalej, iż nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia powodów o dyskryminacji, przy czym – jak podała jedynie powódki, jak można się domyślać, odniosły się w tym zakresie do nierównego traktowania w zakresie wynagrodzeń w tym przyznanych od 1 grudnia 2013r. podwyżek. Podała, że przyznając podwyżki swoim pracownikom kierowała się zasadą równości w zakresie podnoszenia wysokości wynagrodzenia jak również, że w grupie pracowników oznaczonej jako grupa A - w której zatrudnieni byli powodowie - zostały przyznane podwyżki w wysokości po 200-300zł, przy czym różnica wysokości wynagrodzenia uzależniona była od zwiększonej produktywności pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach zaś oceny pracy pracowników dokonywała K. W. wskazując na wysokość poszczególnych podwyżek.

Zarządzeniem z dnia 24 marca 2015r. sprawa z powództwa J. D. wyłączona została do odrębnego rozpoznania i rozstrzygnięcia. (k. 415)

Na rozprawie w dniu 15 lipca 2015r. powódki A. B. i F. B. sprecyzowały żądanie pozwu w ten sposób, że wniosły o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 50.000zł w tym kwoty 25.000 zł tytułem odszkodowania za stosowanie mobbingu

i kwoty 25.000zł tytułem odszkodowania za dyskryminację.

W piśmie procesowym z dnia 24 lipca 2015r. powód M. B. (1) sprecyzował żądanie pozwu w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 50.000zł

w tym kwoty 20.000 zł tytułem odszkodowania za stosowanie mobbingu i kwoty 30.000zł tytułem odszkodowania za dyskryminację.

Strona pozwana podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie.

**Sąd ustalił stan faktyczny:**

Strona pozwana (...) sp. z o.o. w W. na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców prowadzi działalność gospodarczą m.in. w zakresie magazynowania i przechowywania towarów oraz sprzedaży hurtowej realizowanej na zlecenie.

Pozwana spółka zarejestrowana została w dniu 6 marca 2013r. i w kolejnych miesiącach rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej.

Dowód: - odpis z KRS pozwanej, k. 54-59, 70-72, 117-119

- zeznania świadka G. M., k. 436-441

- zeznania świadka M. B. (2), k. 436-441

Powód M. B. (1) był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 29 kwietnia 2013r. początkowo na okres próbny od dnia 29 kwietnia 2013r. do dnia 28 lipca 2013r. a następnie, po upływie okres próbnego, na czas określony dwóch lat, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika magazynowego.

W treści umowy o pracę strony zastrzegły możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Na zajmowanym stanowisku powód obsługiwał paleciak oraz wózek do konfekcjonowania i podlegał bezpośrednio brygadziście. Powód obsługiwał wózek do konfekcjonowania, którym poruszał się po terenie hali magazynowej i zbierał wózki

z przygotowanymi, w ramach realizacji danego zamówienia, przez pracowników tzw. picking'u towarami, które następnie dostarczał na dział packing'u.

Począwszy od dnia 1 sierpnia 2013r. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1.600zł brutto, przy czym dodatkowo pracownikowi mogła być wypłacona premia w wysokości do 300zł brutto.

Począwszy od dnia 1 grudnia 2013r. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1.700zł brutto, przy czym dodatkowo pracownikowi mogła być wypłacona premia w wysokości do 400zł brutto.

Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 8 marca 2014r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 29.04.2013r., w aktach osobowych powoda M. B. (1)

- karta opisu stanowiska pracy, w aktach osobowych powoda M. B. (1)

- porozumienia zmieniające, w aktach osobowych powoda M. B. (1)

- rozwiązanie umowy o pracę, w aktach osobowych powoda M. B. (1)

- świadectwo pracy, w aktach osobowych powoda M. B. (1)

- zeznania świadka G. M., k. 436-441

- zeznania świadka M. B. (2), k. 436-441

Powódka F. B. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy

o pracę zawartej w dniu 13 maja 2013r. początkowo na okres próbny od dnia 13 maja 2013r. do dnia 12 sierpnia 2013r. a następnie, po upływie okres próbnego, na czas określony dwóch lat, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika magazynowego.

W treści umowy o pracę strony zastrzegły możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Na zajmowanym stanowisku powódka podlegała bezpośrednio brygadziście.

Począwszy od dnia 1 sierpnia 2013r. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 1.600zł brutto, przy czym dodatkowo pracownikowi mogła być wypłacona premia w wysokości do 300zł brutto.

Począwszy od dnia 1 grudnia 2013r. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 1.700zł brutto, przy czym dodatkowo pracownikowi mogła być wypłacona premia w wysokości do 500zł brutto.

Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 19 lipca 2014r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

W wyniku przeprowadzonych w dniu 29 kwietnia 2013r. badań profilaktycznych powódka, wobec braku przeciwwskazań, uznana została za zdolną do wykonywania pracy na stanowisku pracownika magazynowego.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 13.05.2013r., w aktach osobowych powódki F. B.

- karta opisu stanowiska pracy, w aktach osobowych powódki F. B.

- porozumienia zmieniające, w aktach osobowych powódki F. B.

- rozwiązanie umowy o pracę, w aktach osobowych powódki F. B.

- świadectwo pracy, w aktach osobowych powódki F. B.

- zaświadczenie lekarskie z dnia 29.04.2013r., w aktach osobowych powódki F. B.

- zeznania świadka G. M., k. 436-441

- przesłuchanie powódki F. B., k. 464-466

Powódka A. B. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 13 maja 2013r. początkowo na okres próbny od dnia 13 maja 2013r. do dnia 12 sierpnia 2013r. a następnie, po upływie okres próbnego, na czas określony dwóch lat, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika magazynowego.

W treści umowy o pracę strony zastrzegły możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Na zajmowanym stanowisku powódka podlegała bezpośrednio brygadziście.

Począwszy od dnia 1 sierpnia 2013r. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 1.600zł brutto, przy czym dodatkowo pracownikowi mogła być wypłacona premia w wysokości do 300zł brutto.

Począwszy od dnia 1 grudnia 2013r. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 1.700zł brutto, przy czym dodatkowo pracownikowi mogła być wypłacona premia w wysokości do 400zł brutto.

Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 1 marca 2014r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 13.05.2013r., w aktach osobowych powódki A. B.

- karta opisu stanowiska pracy, w aktach osobowych powódki A. B.
- porozumienia zmieniające, w aktach osobowych powódki A. B.
- rozwiązanie umowy o pracę, w aktach osobowych powódki A. B.
- świadectwo pracy, w aktach osobowych powódki A. B.
- zeznania świadka G. M., k. 436-441

Strona pozwana, w zakresie prowadzonej działalności, zajmuje się magazynowaniem towaru oraz przygotowywaniem towaru do wysyłki do klientów sklepu internetowego z artykułami dla zwierząt (...), które realizowane są na podstawie zamówień klientów, przy czym bardzo istotne jest w tym zakresie terminowe przygotowanie i wysłanie zamówionych towarów.

Z uwagi na powyższe strona pozwana w tym zwłaszcza pracownicy nadzorujący pracę pracowników, tj. dyrektor, kierownik K. W. i brygadziści przykładają dużą wagę do tego, aby pracownicy w czasie pracy zajmowali się wyłącznie wykonywaniem powierzonych im obowiązków pracowniczych a w przypadku stwierdzenia, że pracownicy nie wykonują obowiązków i np. stoją i rozmawiają zwracali pracownikom uwagę polecając niezwłoczny powrót do wykonywania obowiązków pracowniczych. Jednocześnie, z uwagi na konieczność zachowania terminu wysyłki zamówionego towaru do klienta, przełożeni dyscyplinowali pracowników do konieczności zachowania ciągłości pracy w tym w zakresie korzystania z wyznaczonych przerw w pracy lub dodatkowych przerw w pracy np. celem skorzystania z toalet czy też podejścia do dystrybutora z wodą.

Z uwagi na konieczność zachowania określonych norm pracy pracownicy, już na etapie rozmów o zatrudnienie są informowani przez pracodawcę, że jeżeli nie będą w stanie zrealizować określonych norm to może być podjęta decyzja o rozwiązaniu z nimi umowy o pracę.

Powyższe zadania strona pozwana realizuje w magazynie w W., zaś praca wykonywana była przez pracowników początkowo w systemie dwuzmianowym a od dnia

1 lutego 2014r. w równoważnym systemie czasu pracy, w ramach którego pracownicy zatrudnieni u pozwanej wykonywali pracę, w systemie dwuzmianowym: pierwsza zmiana od 5:00 do 15:00 i druga zmiana od 15:00 do 1:00, przez 4 kolejne dni w tygodniu po 10 godzin dziennie, a następnie mieli 2 dni wolnego, przy czym zdarzało się, że pracownicy - w razie potrzeb pracodawcy - pracowali dłużej niż 10 godzin dziennie, tj. 11 lub 12 godzin dziennie.

W ramach czasu pracy pracownikom przysługiwała przerwa w pracy, która przysługiwała w wymiarze 25 minut, w trakcie której pracownicy mogli skorzystać m.in. z znajdującej się na terenie magazynu stołówki.

Na terenie magazynu do dyspozycji pracowników poza stołówką, w której pracownicy mieli dostęp do dyspenserów z wodą, pozostawały również toalety a także pomieszczenie tzw. palarni.

Początkowo dyspensery z wodą znajdowały się jedynie na terenie stołówki jednak pod koniec 2013 roku pracownikom zostały udostępnione dyspensery z wodą pitną także na terenie hali magazynowej, gdzie ustawione zostały w trzech miejscach.

Ani stołówka, ani toalety nie były zamykane w celu uniemożliwienia pracownikom swobodnego korzystania z nich. Pracownicy w czasie pracy mogli korzystać z toalet, jednakże każde opuszczenie stanowiska pracy należało zgłaszać przełożonemu.

Strona pozwana wprowadziła natomiast pewne ograniczenia w korzystaniu z palarni co wynikało z faktu, że niektórzy pracownicy w tym m.in. powód M. B. (1) nadużywali korzystania z palarni.



W przypadku wysokich temperatur strona pozwana włączała punktowe nawiewy w hali i udostępniała pracownikom wentylatory, które ustawiane były przy ich stanowiskach pracy. Z wentylatorów, z uwagi na konieczność stałego przemieszczania się w obrębie hali magazynowej, nie mogli jednak korzystać pracownicy nie mający wydzielonego stanowiska pracy, którzy swoje obowiązki wykonywali stale przemieszczając się w obszarze hali.

W przypadku wysokich temperatur, gdy pracownicy poczuli się źle strona pozwana udostępniała im pomieszczenie stołówki aby mogli odpocząć. Jednocześnie przełożeni zwracali pracownikom uwagę na to, aby nie doprowadzili się do odwodnienia.

Pracownicy nie zgłaszali K. W., że mają problem tj., że nie mają wentylatora. Nie informowali jej także, że nie są w stanie osiągnąć ustalonych przez pracodawcę norm.

Praca u strony pozwanej jest ciężką pracą fizyczną.

Dowód: - informacja z dnia 28.01.2014r. w aktach osobowych powodów.

- schemat z rozmieszczeniem dyspenserów, k. 163

- zdjęcia fotograficzne, k. 164-165

- zeznania świadka G. M., k. 436-441

- zeznania świadka J. D., k. 436-441

- zeznania świadka K. W., k. 436-441

- zeznania świadka M. B. (2), k. 436-441

- zeznania świadka K. G., k. 450-453

- zeznania świadka M. M. (1), k. 450-453

- przesłuchanie powódki F. B., k. 464-466

- przesłuchanie powoda M. B. (1), k. 464-466

- przesłuchanie powódki A. B., k. 656-658

U strony pozwanej zdarzały się sytuacje zasłabnięcia pracowników oraz wypadków z udziałem pracowników. Wypadki przy pracy zgłaszane były specjalistom ds. bhp, przy czym w okresie od rozpoczęcia działalności strony pozwanej do dnia 19 maja 2014r. zgłoszonych było 10 zdarzeń wypadkowych, z których 9 uznanych zostało za wypadek przy pracy oraz 2 zdarzenia, które uznane zostały za wypadek w drodze do/z pracy.

Dowód: - oświadczenie z dnia 19.05.2014r., k. 169

- zeznania świadka G. M., k. 436-441

- zeznania świadka J. D., k. 436-441

- zeznania świadka K. W., k. 436-441

- zeznania świadka K. G., k. 450-453

W dniu 27 stycznia 2014r. powódka F. B. zasłabła w trakcie wykonywania pracy. Na miejsce wezwana została K. W. i M. M. (2), którzy zastali powódkę siedzącą koło regału. K. W. poleciła przeniesienie powódki na stołówkę, co też uczyniono, a następnie poprosiła o przyjście do powódki jej mamę A. B.. Jednocześnie z uwagi na fakt, że stan powódki nie poprawiał się, zaś powódka nadal była słaba i odczuwała drętwienie kończyn, K. W. wezwała na miejsce zdarzenia pogotowie, które zabrało powódkę do szpitala.

Z uwagi na zaistniałą sytuację strona pozwana skierowała powódkę F. B., w dniu 30 stycznia 2014r., na badania kontrolne do (...) S.A. we W..

Badania przeprowadzone zostały w dniu 3 lutego 2014r. jednak powódka nie otrzymała zaświadczenia o zdolności do pracy z uwagi na podjętą przez lekarza medycyny pracy B. L. decyzję o konieczności dalszego leczenia pacjentki.

W okresie od 4 lutego 2014r. do 31 maja 2015r. powódka była nieobecna w pracy z uwagi na niezdolność do wykonywania pracy.

W wyniku przeprowadzonych badań lekarz zdiagnozował u powódki tężyczkę, której objawami mogą być m.in. zasłabnięcia i drętwienie kończyn.

W dniu 27 czerwca 2014r. lekarz medycyny pracy stwierdził, że powódka ze względu na szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie stała się niezdolna do wykonywania dotychczasowej pracy a jednocześnie oznaczył, iż konieczne jest przeniesienie do pracy na innym stanowisku, na stałe, tj. do pracy biurowej przy komputerze

W tych okolicznościach strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem, z dniem 19 lipca 2014r.

Dowód: - notatka dotycząca przyjazdu pogotowia, k. 168

- korespondencja e-mail, k. 172-173

- zaświadczenia (...), k. 174-177

- rozwiązanie umowy o pracę, w aktach osobowych powódki F. B.

- świadectwo pracy, w aktach osobowych powódki F. B.,

- kopia z podręcznika A. S. „Choroby wewnętrzne”, k. 170

- zeznania świadka G. M., k. 436-441

- zeznania świadka K. W., k. 436-441

- zeznania świadka M. B. (2), k. 436-441

- zeznania świadka K. G., k. 450-453

- zeznania świadka M. M. (1), k. 450-453

- przesłuchanie powódki F. B., k. 464-466

- przesłuchanie powódki A. B., k. 656-658

W okresie zatrudnienia powodów na stanowisku dyrektora zarządzającego zakładu był zatrudniony M. B. (2).

K. W. była zatrudniona od maja 2013 roku początkowo, tj. przez okres miesiąca na stanowisku brygadzysty a następnie na stanowisku kierownika, przy czym w okresie do października 2013 roku K. W. była zatrudniona na okres próbny w związku z czym jej bezpośrednie kontakty z pracownikami w tym powodami, w tym okresie, były znikome.

M. M. (1) był zatrudniony u strony pozwanej od sierpnia 2013 roku na stanowisku brygadzysty.

Na zajmowanych stanowiskach K. W. była przełożoną powodów zaś bezpośrednim przełożonym był brygadzysta M. M. (1) i brygadzysta P. K..

Zarówno dyrektor jak i kierownik mieli swoje biuro oraz stanowisko pracy, tj. biurko na hali magazynowej. Dyrektor M. B. (2), z uwagi na pozostałe czynności wykonywane w ramach zajmowanego stanowiska, pojawiał się na hali magazynowej sporadycznie. Natomiast kierownik i brygadzysta często bywali na hali magazynowej.

Powodowie byli traktowani przez dyrektora zarządzającego i przełożonych w taki sam sposób jak pozostali pracownicy zatrudnieni u pozwanej. Nie byli izolowani przez przełożonych z grupy pracowniczej. Nikt nie ośmieszał i nie poniżał powodów i nie wypowiadał się negatywnie o ich kompetencjach.

W okresie zatrudnienia, powodowie nie zgłaszali, iż są poddawani mobbingowi.

Dowód: - zeznania świadka K. W., k. 436-441

- zeznania świadka M. B. (2), k. 436-441

- zeznania świadka K. G., k. 450-453

- zeznania świadka M. M. (1), k. 450-453

- przesłuchanie powódki F. B., k. 464-466

- przesłuchanie powoda M. B. (1), k. 464-466

- przesłuchanie powódki A. B., k. 656-658

Relacje powodów z dyrektorem zarządzającym M. B. (3) układały się prawidłowo, przy czym miała miejsce sytuacja, gdy dyrektor zwrócił powodowi M. B. (1) uwagę na nieprawidłowe wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych co dotyczyło sytuacji, gdy powód zbyt szybko jechał wózkami na terenie hali zaś jeden z wózków – źle zapięty – odczepił się oraz sytuacji dotyczącej zbierania wózków niezgodnie z kolejnością realizacji zamówień.

Miały również miejsce sytuacje, gdy M. B. (2) zwracał się do pracowników podniesionym głosem jednak nie miał na celu poniżania czy też obrażania pracowników ani obniżenia poczucia ich wartości. M. B. (2) nie używał również w rozmowach

z pracownikami słów mających na celu obrażenie pracownika chociaż zdarzało mu się używać w wypowiedzi jako wtrącenia tzw. słów niecenzuralnych.

Dowód: - zeznania świadka M. B. (2), k. 436-441

- zeznania świadka K. G., k. 450-453

- zeznania świadka M. M. (1), k. 450-453

- przesłuchanie powódki F. B., k. 464-466

- przesłuchanie powoda M. B. (1), k. 464-466

- przesłuchanie powódki A. B., k. 656-658

Relacje powodów z K. W. układały się dobrze, bez konfliktów.

W szczególności zaś K. W. traktowała powodów tak samo jak i pozostałych pracowników, nie izolowała ich z grupy pracowniczej, nie poniżała i nie ośmieszała. Z kolei powodowie w kontaktach z K. W. nie byli przestraszeni ani zleknieni.

Miała miejsce sytuacja, gdy powód M. B. (1) zwrócił się do K. W. o pomoc, w prywatnej sprawie, z uwagi na trudną sytuację finansową, w której się znalazł, pytając przełożoną czy może uzyskać u pracodawcy pożyczkę. Z uwagi na powyższe, aby pomóc powodowi, K. W. udała się do dyrektora celem ustalenia czy zakład pracy może pomóc powodowi. W rozmowie z dyrektorem uzyskała jednak informację, że zakład pracy nie może udzielić powodowi pożyczki wobec faktu, iż u strony pozwanej nie został utworzony Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Także M. B. (2)

w rozmowie z powodem poinformował go, że pracodawca nie ma możliwości udzielenia mu pożyczki ponieważ z firmie nie został utworzony Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych jak również, że nie może - o co zapytał go powód - udzielić mu pożyczki z kasy spółki.

W trakcie rozmowy z powodem M. B. (2) nie powiedział powodowi, aby wziął się do pracy bo inaczej zostanie zwolniony.

Dowód: - Regulamin Wynagradzania, k. 159-162

- zeznania świadka J. D., k. 436-441

- zeznania świadka K. W., k. 436-441

- zeznania świadka M. B. (2), k. 436-441

- zeznania świadka K. G., k. 450-453

- zeznania świadka M. M. (1), k. 450-453

- przesłuchanie powódki F. B., k. 464-466

- przesłuchanie powoda M. B. (1), k. 464-466

- przesłuchanie powódki A. B., k. 656-658

Relacje powodów z brygadzystą M. M. (1) układały się prawidłowo. M. M. (1) nie krzyczał na powodów, nie poniżał ich i nie ośmieszał.

Miała natomiast miejsce sytuacja, gdy M. M. (1) widząc, że powódka F. B. rozmawia w czasie pracy poinformował powódkę F. B., że jeżeli nie będzie rozmawiać tylko pracować to, przy jej wydajności w pracy, będzie można zwolnić trzy osoby.

Także relacje powoda M. B. (1) z brygadzystą P. K. układały się prawidłowo.

Dowód: - zeznania świadka M. M. (1), k. 450-453

- przesłuchanie powódki F. B., k. 464-466

- przesłuchanie powódki A. B., k. 656-658

- przesłuchanie powoda M. B. (1), k. 464-466

U strony pozwanej obowiązuje wewnętrzna polityka zapobiegania niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy.

Zgodnie z obowiązującą polityką każdy pracownik, który uzna, że jest ofiarą niepożądanego zjawiska, tj. mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego może złożyć pisemną skargę do komisji składającej się z trzech członków (kierownika zasobów ludzkich lub osoby przez niego wyznaczonej, przedstawiciela pracowników i przedstawiciela pracodawcy), która obowiązana jest niezwłocznie, nie później niż w ciągu miesiąca od dnia wniesienia skargi zakończyć postępowanie w sprawie rozpatrywanej skargi, przy czym termin ten może być w szczególnych sytuacjach wymagających zgromadzenia znacznej ilości dowodów przedłużony maksymalnie do 3 miesięcy. (§ 2 ust. 5-9, § 4 ust. 2 i 4, § 5 ust. 1 oraz § 6 ust. 1 Wewnętrznej polityki zapobiegania niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy)

W listopadzie 2013 roku M. M. (1), P. K., K. W.

i M. B. (2), ukończyli szkolenie z zakresu zapobiegania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy – dyskryminacja, mobbing, molestowanie, naruszanie zasad współżycia społecznego.

Dowód: - „Wewnętrzna polityka zapobiegania niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy”, k. 178-190

- zaświadczenia o ukończeniu szkolenia, k. 191

- zeznania świadka K. W., k. 436-441

- zeznania świadka M. B. (2), k. 436-441

- zeznania świadka M. M. (1), k. 450-453

W dniu 6 marca 2014r. powódka A. B. zgłosiła się do lekarza – specjalisty psychiatrii A. K. prowadzącej (...) we W. przy ul. (...), która rozpoznała u powódki zaburzenia adaptacyjne – reakcję depresyjną.

W dniu 3 lutego 2014r. powódka F. B. zgłosiła się do lekarza – specjalisty psychiatrii A. K. prowadzącej (...) we W. przy ul. (...), która rozpoznała u powódki zaburzenia adaptacyjne – reakcję depresyjną.

Dowód: - zaświadczenie o stanie zdrowia powódki A. B. z dnia 20.06.2014r., k. 225

- zaświadczenie o stanie zdrowia powódki F. B. z dnia 04.07.2014r., k. 225

- zeznania świadka J. D., k. 436-441

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej Regulaminem Wynagradzania z dnia 26 kwietnia 2013r. wynagrodzenia pracowników ustalane są indywidualnie w zależności od kwalifikacji i stanowiska pracy. (§ 3 zd. I Regulaminu)

Pracodawca może przyznawać pracownikom nagrody, które mają charakter uznaniowy i bezroszczeniowy. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie nagrody ani o ustalenie jej wysokości. Nagrody mogą być przydzielane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu. (§ 7 Regulaminu)

Jednocześnie ustalono, że na podstawie art. 4 ustawy z dnia 4 marca 1994r.

o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, pracodawca nie tworzy Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. (§ 12 ust. 2 Regulaminu)

Dowód: - Regulamin Wynagradzania, k. 159-162

W dniu 1 grudnia 2013r., w grupie A, w której pracowali powodowie miały miejsce podwyżki wynagrodzenia za pracę, których wysokość wynosiła od 200-300zł.

W w/w grupie spośród 24 pracowników 7 osób otrzymało podwyżkę w kwocie 300zł zaś pozostali pracownicy, w tym powodowie, otrzymali podwyżki w wysokości po 200zł.

Wysokość kwot podwyżek dla poszczególnych pracowników ustalała K. W., przy czym podstawą ustalenia wysokości podwyżki była ocena pracy pracownika w tym stosunek do pracy i wydajność w pracy danego pracownika.

Z uwagi na wysokość otrzymanej podwyżki powódka A. B. udała się do dyrektora M. B. (2) z prośbą o wyjaśnienia co do przyznanej jej kwoty podwyżki jednak dyrektor nie udzielił jej w tym zakresie żadnych wyjaśnień.

Dowód: - lista pracowników grupy A zadeklarowana do podwyżki, k. 195

- korespondencja e-mail, k. 196

- zeznania świadka J. D., k. 436-441

- zeznania świadka K. W., k. 436-441

- zeznania świadka K. G., k. 450-453

- zeznania świadka M. M. (1), k. 450-453

- przesłuchanie powódki F. B., k. 464-466

- przesłuchanie powódki A. B., k. 656-658

### **Sąd zważył:**

Powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd oparł się na złożonych do akt sprawy dokumentach w tym zwłaszcza na dokumentacji akt osobowych powodów, schemacie z rozmieszeniem dyspenserów z wodą, notatce dotyczącej przyjazdu pogotowia, korespondencji e-mail, zaświadczeniach (...) wystawionych dla powódki F. B., Regulaminie Wynagradzania, „Wewnętrznej polityce zapobiegania niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy”, zaświadczeniach o ukończeniu szkolenia, liście pracowników grupy A zadeklarowanych do podwyżki, zaświadczeniu o stanie zdrowia powódki A. B. z dnia 20.06.2014r. i zaświadczeniu o stanie zdrowia powódki F. B.

z dnia 04.07.2014r. bowiem żadna ze stron postępowania skutecznie nie podważyła prawdziwości i wiarygodności w/w dokumentów a nadto na zeznaniach świadków G. M., J. D., K. W., M. B. (2), K. G. i M. M. (1) oraz na dowodzie z przesłuchania powodów, których to zeznaniom - co do zasady - Sąd dał wiarę jako spójnym, logicznym i wiarygodnym a przy tym wzajemnie ze sobą korespondującym uwzględniając w tym zakresie również okoliczność, iż świadkowie składali zeznania po uprzednim odebraniu przyrzeczenia. Dokonując oceny zeznań świadków i powodów Sąd zważył jednak, iż zasadniczo ich zeznania dotyczyły ogólnych warunków pracy u strony pozwanej nie zaś sposobu traktowania powodów przez przełożonych. Nadto w zakresie zeznań świadka G. M. Sąd uwzględnił okoliczność, iż świadek ten był zatrudniony w pozwanej spółce stosunkowo krótko, tj. przez okres około trzech miesięcy (od czerwca do września 2013 roku), w związku z czym jego zeznania nie dawały możliwości pełnej oceny warunków pracy powodów i ich relacji z przełożonymi. Z kolei w przypadku zeznań świadków J. D. i R. W. Sąd uwzględnił również okoliczność, iż pozostają oni (pozostawali) w sporze sądowym ze stroną pozwaną, co – obiektywnie oceniając – mogło mieć wpływ na sposób przedstawiania przez nich określonych zdarzeń w sposób subiektywny i emocjonalny.

Zeznania świadków w zakresie relacji przełożonych z powodami zasadniczo jednak korespondowały ze sobą wzajemnie a przy tym znajdowały potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym w tym również w zeznaniach powodów.

W tym zakresie Sąd uwzględnił w szczególności okoliczność, iż powódka F. B. w toku przesłuchania co do sposobu jej traktowania przez przełożonych podała ostatecznie, iż „nie było jakichś tam żadnych większych zatargów, że tak

powiem, może były tam różnice zdaniowe (...). Z kolei powód M. B. (1) podał „na początku nic takiego się nie działo, no w sumie cały czas się nic nie działo, takiego (...)”

Sąd oddalił wniosek dowodowy powoda M. B. (1) o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu psychiatrii i psychologii jako nieistotny dla rozpoznania sprawy bowiem powód nie tylko nie oznaczył na jaką okoliczność ma być dopuszczony w/w dowód ale i przeprowadzenia w/w dowodu nie uzasadniały wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego. W tym zakresie Sąd uwzględnił okoliczność, iż jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 26 listopada 2013r. (sygn. akt II PK 180/13, LEX nr 1647000) „w sprawie o zadośćuczynienie za mobbing dowód z opinii biegłego lekarza ma być obligatoryjny, gdy pracodawca zarzuca, że rozstrój zdrowia

u pracownika wynika z przyczyn samoistnych, w sytuacji gdy inne dowody nie pozwalają na ustalenie w ogóle mobbingu. Wówczas logicznie taki fakt nie jest konieczny do ustalenia.”

Dokonując oceny zasadności żądań pozwów podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż w myśl przepisu art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi co może być przez niego realizowane w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Co istotniejsze realizacja powyższego obowiązku przez pracodawcę, który opiera się na przesłance starannego działania, i wykazanie przez pracodawcę - w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu - że podjął on realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi może stanowić podstawę do zwolnienia pracodawcy od odpowiedzialności odszkodowawczej. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011r., I PK 35/11, OSNP 2012/19-20/238).

Sam mobbing oznacza natomiast 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 poniżanie lub ośmieszanie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.).

Mobbing - którego ustawowe przesłanki muszą być spełnione łącznie - to zatem systematycznie trwające, co najmniej kilka miesięcy zachowania mające na celu izolowanie pracownika od społecznego otoczenia, pozbawienie go godności, pokazywanie mu, że jest nikim, rozbicie jego dotychczasowej tożsamości, doprowadzenie go do całkowitej bezradności i bezsilności. Zachowania te mają na celu degradację statusu zawodowego pracownika, w szczególności zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu.

Z powyższego wynika, że mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., (sygn. akt I PK 176/06), długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94<sup>3</sup> § 2 i 3 k.p. wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań.

Istotnym jest przy tym, że nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing (por. wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07). Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia lub rozwiązanie umowy o pracę). Nawet jeżeli działania pracodawcy, skierowane przeciwko prawom pracowniczym, miały charakter powtarzalny,

a część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę pracownika z zamiarem bezpośrednim, kierunkowym, to jednak, bez wykazania określonego w ustawie celu tego działania, brak jest podstaw do kwalifikowania go jako mobbingu.

Podkreślenia bowiem w tym zakresie wymaga, iż ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Sama zaś izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010/9-10/114)

Mobbing, jak już zaznaczono powyżej, jest bezprawnym, systematycznym i długotrwałym zachowaniem (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowanym 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. Nie można natomiast mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. 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. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015r., II PK 166/14, LEX nr 1712815)

Jak wynika dalej z treści przepisu art. 94<sup>3</sup> k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (§ 3), z kolei pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. (§ 4)

Co istotniejsze obowiązek wykazania mobbingu – zgodnie z ogólnymi regułami dowodowymi (art. 6 k.c., art. 3 k.p.c., art. 232 k.p.c.) – obciąża pracownika, jako stronę postępowania, która z tego tytułu wywodzi określone skutki prawne.

Odnosząc powyższe regulacje do stanu faktycznego sprawy wskazać należy, iż przeprowadzone postępowanie dowodowe – w ocenie Sądu – nie tylko nie wykazało, aby wobec powodów był stosowany mobbing ale i – co istotniejsze – strona pozwana wykazała, że podejmowała staranne i realne działania zmierzające do zapobiegania zjawisku mobbingu w miejscu pracy.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wykazał, w ocenie Sądu, aby wobec powodów stosowany był mobbing. W szczególności zaś nie wykazał, aby działania podejmowane wobec powodów przez dyrektora zarządzającego M. B. (2), przez kierownika K. W. oraz przez brygadzystów M. M. (1) i P. K. nosiły znamiona mobbingu.

Przeciwnie przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe bezspornie wykazało, że w okresie zatrudnienia powodów u strony pozwanej powodowie byli traktowani przez dyrektora zarządzającego i przełożonych w taki sam sposób jak pozostali pracownicy zatrudnieni u pozwanej. Nie byli przy tym izolowani przez przełożonych z grupy pracowniczej, nikt nie ośmieszał i nie poniżał powodów i nie wypowiadał się negatywnie o ich kompetencjach. Powyższe wynika zarówno z zeznań słuchanych w sprawie świadków ale i z przesłuchania powodów w tym zwłaszcza F. B., która w toku przesłuchania - co do sposobu jej traktowania przez przełożonych - podała ostatecznie, iż „nie było jakichś tam żadnych większych zatargów, że tak powiem, może były tam różnice



zdaniowe (...)” oraz M. B. (1), który podał „na początku nic takiego się nie działo, no w sumie cały czas się nic nie działo, takiego (...)”.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych wynika niewątpliwie, iż praca wykonywana przez powodów na rzecz pracodawcy była ciężką pracą fizyczną niemniej jednak strona pozwana wykazała, w ocenie Sądu, iż podejmowała działania zmierzające do zapewnienia pracownikom dobrych warunków pracy. Do dyspozycji pracowników pozostawała nie tylko stołówka, w której pracownicy mieli dostęp do dyspenserów z wodą, ale również toalety i dodatkowo pomieszczenie tzw. palarni. Wprawdzie początkowo dyspensery z wodą znajdowały się jedynie na terenie stołówki jednak pod koniec 2013 roku pracownikom zostały udostępnione dyspensery z wodą pitną także na terenie hali magazynowej, gdzie ustawione zostały w trzech miejscach. Co istotniejsze ani stołówka, ani toalety nie były zamykane w celu uniemożliwienia pracownikom swobodnego korzystania

z nich. Strona pozwana wprowadziła natomiast pewne ograniczenia w korzystaniu z palarni co jednak wynikało z faktu, że niektórzy pracownicy nadużywali korzystania z palarni. Nadto strona pozwana w przypadku wysokich temperatur włączała punktowe nawiewy w hali

i udostępniała pracownikom wentylatory, które ustawiane były przy ich stanowiskach pracy. Z wentylatorów, z uwagi na konieczność stałego przemieszczania się w obrębie hali magazynowej, nie mogli wprawdzie korzystać pracownicy nie mający wydzielonego stanowiska pracy, jednak powyższe wynikało z niemożności ustawienia przy ich stanowiskach pracy wentylatorów, wobec faktu, że wykonywali oni swoje obowiązki stale przemieszczając się w obszarze hali.

Wprawdzie miała miejsce sytuacja zasłabnięcia w czasie pracy powódki F. B. jednak w tym przypadku nie sposób wykluczyć, że przyczyną tej sytuacji była choroba zdiagnozowana u powódki tj. tężyczka, o której pozwany pracodawca powziął wiedzę dopiero po zdarzeniu z dnia 27 stycznia 2014r. kiedy to powódka F. B. zasłabła w trakcie wykonywania pracy. W zaistniałej sytuacji K. W. nie tylko poleciła przeniesienie powódki na stołówkę ale i poprosiła o przyjęcie do powódki jej mamę A. B. a jednocześnie - z uwagi na fakt, że stan powódki nie poprawiał się, zaś powódka nadal była słaba i odczuwała drętwienie kończyn - wezwała na miejsce zdarzenia pogotowie, które zabrało powódkę do szpitala.

Nadto, jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, relacje powodów

z dyrektorem zarządzającym M. B. (3) układały się prawidłowo, przy czym miały miejsce sytuacje, gdy dyrektor zwrócił powodowi M. B. (1) uwagę na nieprawidłowe wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych co dotyczyło sytuacji, gdy powód zbytnie szybko jechał wózkami na terenie hali zaś jeden z wózków – źle zapięty – odczepił się oraz sytuacji dotyczącej zbierania wózków niezgodnie z kolejnością realizacji zamówień. Miały także miejsce sytuacje, gdy M. B. (2) zwracał się do pracowników podniesionym głosem jednak nie miał na celu poniżania czy też obrażania pracowników ani obniżenia poczucia ich wartości. Wprawdzie zwracanie się do pracowników podniesionym tonem głosu czy też zawieranie w wypowiedziach tzw. niecenzuralnych słów nie znajduje,

w ocenie Sądu, żadnego uzasadnienia nie mniej jednak nie może stanowić o stosowaniu wobec pracowników mobbingu. Co istotniejsze kontakt powodów z dyrektorem był sporadyczny bowiem dyrektor, z uwagi na pozostałe czynności, pojawiał się na hali magazynowej sporadycznie.

Także relacje powodów z K. W. układały się dobrze, bez konfliktów. W szczególności zaś K. W. traktowała powodów tak samo jak i pozostałych pracowników, nie izolowała ich z grupy pracowniczej, nie poniżała i nie ośmieszała. Z kolei powodowie w kontaktach z K. W. nie byli przestraszeni ani złęknieni na co wskazuje również okoliczność, iż powód M. B. (1) zwrócił się do niej z prośbą

o pomoc w jego prywatnej sprawie a związanej z trudną sytuacją finansową, w której się znalazł, pytając przełożoną czy może uzyskać u pracodawcy pożyczkę. Z uwagi na powyższe, aby pomóc powodowi, K. W. udała się do dyrektora celem ustalenia czy zakład pracy może pomóc powodowi. W rozmowie z dyrektorem uzyskała jednak informację, że zakład pracy nie może udzielić powodowi pożyczki wobec faktu, iż u strony pozwanej nie został utworzony Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Także M. B. (2)

w rozmowie z powodem poinformował go, że pracodawca nie ma możliwości udzielenia mu pożyczki ponieważ z firmie nie został utworzony Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych jak również, że nie może - o co zapytał go powód - udzielić mu pożyczki z kasy spółki.

Podobnie relacje powodów z brygadzystą M. M. (1) i relacje powoda M. B. (1) z brygadzystą P. K. układały się prawidłowo. M. M. (1) nie krzychał na powodów, nie poniżał ich i nie ośmieszał. Miała natomiast miejsce sytuacja, gdy M. M. (1) widząc, że powódka F. B. rozmawia w czasie pracy poinformował powódkę F. B., że jeżeli nie będzie rozmawiać tylko pracować to, przy jej wydajności w pracy, będzie można zwolnić trzy osoby. Z jej przebiegu nie można jednak wywieść, w ocenie Sądu, iż stanowiła ona przejaw mobbingu wobec powódki.

Wydawanie poleceń służbowych przez przełożonego a dotyczących powinności wykonywania pracy, nie może być bowiem uznawane jako przejaw mobbingu.

Co istotniejsze w okresie zatrudnienia, powodowie nie zgłaszali, iż są poddawani mobbingowi co stanowiłoby rzecz oczywistą, gdyby takie działania faktycznie były wobec nich podejmowane - mimo, iż strona pozwana umożliwiała pracownikom zgłaszanie takich zachowań i podjęła realne działania zmierzające do zapobiegania zjawiskom mobbingu, tj. wprowadziła wewnętrzną politykę zapobiegania niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy i w listopadzie 2013 roku przeszkoliła m.in. M. M. (1), P. K., K. W. i M. B. (2), w zakresie zapobiegania zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy – dyskryminacja, mobbing, molestowanie, naruszanie zasad współżycia społecznego.

Biorąc pod uwagę powyższe, przy stwierdzonym braku stosowania wobec powodów mobbingu, Sąd uznał roszczenia powodów o ustalenie mobbingu i zasądzenie odszkodowania w związku z stosowanym mobbingiem za bezzasadne, co skutkowało oddaleniem powództwa w tym zakresie.

W tym zakresie Sąd uwzględnił również okoliczność, iż powodowie domagali się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania, podczas gdy z przepisu art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. jednoznacznie wynika, że pracownik ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania

w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, jedynie w sytuacji gdy sam skutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę. W rozpoznawanej sprawie bezspornym natomiast było, iż to pracodawca rozwiązał umowy o pracę z powodami: - w przypadku powódki F. B., za wypowiedzeniem, z dniem 19 lipca 2014r. wobec faktu, iż w dniu 27 czerwca 2014r. lekarz medycyny pracy stwierdził, że powódka ze względu na szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie stała się niezdolna do wykonywania dotychczasowej pracy, w przypadku powódki A. B., za wypowiedzeniem z dniem

1 marca 2014r. i w przypadku powoda M. B. (1), za wypowiedzeniem z dniem 8 marca 2014r.

W związku z powyższym roszczenia powodów były w tym zakresie bezprzedmiotowe.

Jeżeli nawet by przyjąć, że dochodzonym przez powodów roszczeniem było przewidziane w art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. zadośćuczynienie, to podlegało ono oddaleniu z uwagi brak stwierdzonego mobbingu wobec powodów bez konieczności badania ewentualnego rozstroju zdrowia tym bardziej, że wyłącznie powódki przedstawiły po jednym dokumencie w postaci zaświadczeń lekarskich z których wynika, iż w dniu 6 marca 2014r. powódka A. B. zgłosiła się do lekarza – specjalisty psychiatrii A. K. prowadzącej (...) we W. przy ul. (...), która rozpoznała u powódki zaburzenia adaptacyjne – reakcję depresyjną oraz, że w dniu 3 lutego 2014r. powódka F. B. zgłosiła się do lekarza – specjalisty psychiatrii A. K. prowadzącej (...) we W. przy ul. (...), która rozpoznała u powódki zaburzenia adaptacyjne – reakcję depresyjną. Z treści obu dokumentów wynika jednak, iż na badania powódki zgłosiły się już po zaprzestaniu wykonywania pracy dla pozwanej co przy jednoczesnym uwzględnieniu wyników przeprowadzonego postępowania dowodowego i braku jakiegokolwiek innej dokumentacji medycznej w zakresie kontynuacji leczenia u lekarza psychiatrii przez powódki niecelowym czyniło, również przy uwzględnieniu zakresu żądań pozwów, dopuszczanie przez Sąd z urzędu dowodu z opinii biegłego sądowego na okoliczność ewentualnego rozstroju zdrowia powódek i jego przyczyny.

Dokonując w dalszej części oceny zasadności zgłoszonego przez powodów żądania zasądzenia odszkodowania z uwagi na dyskryminację w zatrudnieniu podkreślenia

w pierwszej kolejności wymaga, iż zgodnie z przepisem art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Jak wynika dalej z art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, czyli w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Z kolei zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p. dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba, że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Z brzmienia powołanych przepisów wynika jednoznacznie, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie pracownika w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn wymienionych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., tj. w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p.).

Jak wskazał w tym zakresie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2014r. w sprawie II PK 208/13 (M.P.Pr. (...) -477) „przepisy zawarte w rozdziale IIa Kodeksu pracy, podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani” i dalej „Sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę”.

W uzasadnieniu powołanego wyroku Sąd Najwyższy wskazał: „Niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę jest naruszeniem zasady równego traktowania

w zatrudnieniu tylko wtedy, gdy jest skutkiem różnicowania sytuacji pracowników z jednej lub kilku wskazanych wyżej przyczyn (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.), co musi być uwzględnione przy wykładni art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Przepis ten znajduje się bowiem w rozdziale Kodeksu pracy odnoszącym się do niedyskryminowania i jest bezpośrednio związany z zakazem dyskryminacji w dziedzinie wynagradzania za pracę,

o którym mowa w art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., uściślając zawarte tam pojęcie wynagrodzenia za pracę w kontekście jego niekorzystnego ukształtowania. Oba te przepisy muszą być zatem odczytywane łącznie, co prowadzi do wniosku, że

zakazane jest różnicowanie wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości z przyczyn uznawanych za dyskryminujące. Taka interpretacja znajduje wsparcie również w tym, że wynagrodzenie za pracę (zgodnie z zasadą korzystności - art. 9 i 18 k.p.) określają akty prawne powszechnie obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze), układy zbiorowe pracy (art. 77<sup>1</sup> k.p.), regulaminy wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.) oraz umowa o pracę (art. 29 § 1 k.p.). Wynagrodzenia za pracę nie może natomiast ukształtować sąd pracy (art. 262 § 2 pkt 1 k.p.) i jest to zasada całkowicie utrwalona w orzecznictwie. W wyroku z dnia 15 października 1975 r., I PR 109/75 (OSNCP 1976 Nr 6, poz. 145; NP 1977 nr 5, s. 778, z głosem M. Seweryńskiego), Sąd Najwyższy stwierdził, że sądy nie mogą kształtować treści stosunku pracy, ponieważ to należy do stron tego stosunku. Gdy więc pracownikowi przyznano wynagrodzenie mieszczące się

w granicach wynagrodzeń przewidzianych dla wykonywanego stanowiska we właściwych przepisach płacowych, sąd nie jest władny zasądzić wyższego wynagrodzenia, chociażby określenie wynagrodzenia nastąpiło w najniższej stawce zastrzeżonej dla pracowników rozpoczynających pracę po raz pierwszy. Podobnie, gdy pracownikowi powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku, które łączy się z wyższym wynagrodzeniem niż przyznane przez zakład pracy na stanowisku zajmowanym przez pracownika zgodnie z umową i niżej opłacanym, sąd nie może zasądzić wyższego wynagrodzenia od najniższego wynagrodzenia przewidzianego na stanowisku wyżej wynagradzanym (por. też uchwały Sądu Najwyższego

z dnia 7 listopada 1977 r., I PZP 44/77, OSNCP 1978 Nr 12, poz. 231; z dnia 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980 Nr 2, poz. 22; OSPiKA 1980 Nr 11, poz. 195, z głosem A. Ś. i z głosem I. B.; z dnia 12 maja 1981 r., I PZP 6/81, OSNCP 1981 Nr 11, poz. 210; OSPiKA 1983 Nr 1, poz. 16, z głosem M. S. oraz uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 1 sierpnia 1990 r., I PR 258/90, OSNCP 1991 nr 8-9, poz. 114;

z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 151, z głosem T. K.

i uchwały z dnia 24 lipca 1991 r., I PZP 24/91, OSNCP 1992 Nr 4, poz. 52 oraz z dnia

27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005 Nr 21, poz. 338). Jak zatem trafnie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 maja 2006 r., III PK 22/06 (OSNP 2007 nr 9-10, poz. 132), sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane

w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowie

o pracę, poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania zatrudnieniu (niedyskryminowania z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.), bo tylko w takiej sytuacji znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę

i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego”.

Jak podkreślił dalej Sąd Najwyższy „(...) przepisy zawarte w rozdziale IIa Kodeksu pracy, podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani. Przepisy te określają natomiast kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych. Oznacza, to, że za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.”

Sąd Najwyższy wskazał dalej, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. W konsekwencji powyższego w sytuacji, gdy pracownik stawia pracodawcy zarzut naruszenia przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to obowiązany jest wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz wykazać istnienie okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego

z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36, wyrok Sądu Najwyższego

z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, LEX nr 528155, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, LEX nr 1095824, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73).

W uzasadnieniu powołanego orzeczenia z dnia 14 maja 2014r. Sąd Najwyższy zwrócił również uwagę na fakt, że „Zgodzić się (...) należy z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17 - 18, poz. 202), że "ściśle odczytanie art. 18<sup>3a</sup> k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste

i te zostały wymienione przykładowo ("w szczególności"), a po drugie ("a także") - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem

"a także bez względu na" pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji ("w szczególności") odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania

w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 347)".

Nie budzi przy tym wątpliwości, że to pracownik, który wywodzi swoje roszczenia

z zarzutu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, równego traktowania

w zatrudnieniu, obowiązany jest przedstawić sądowi fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, zaś pracodawcę obciąża ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961).

Ustawodawca wyodrębnił przy tym jako szczególną sytuację dyskryminację płacową, wskazując w art. 18<sup>3c</sup> k.p., że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1). Wynagrodzenie w rozumieniu tego przepisu obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (§ 2). Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką

i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3).

W niniejszej sprawie powodowie nie wskazali, w toku całego postępowania, z uwagi na jakie kryterium a w szczególności na jakie ich cechy i właściwości niezwiązane

z wykonywaną pracą byli dyskryminowani. Przy tym jedynie powódki A. B.

i F. B. wskazały w uzasadnieniu żądań pozwów, iż mimo, że były zatrudnione na takich samych stanowiskach to po podwyżce otrzymały różne wynagrodzenia.

Powyższe okoliczności nie uzasadniają jednak przyjęcia, aby pozwany pracodawca naruszył wobec powodów zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu powołanych powyższej przepisów.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych wynika bowiem, iż sposób ukształtowania wynagrodzenia powodów był zgodny z treścią umów o pracę i § 3 zd. I obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu Wynagradzania z dnia 26 kwietnia 2013r., zgodnie z którym wynagrodzenia ustalane są indywidualnie w zależności od kwalifikacji

i stanowiska pracy. Nadto przyznane pracownikom w dniu 1 grudnia 2013r., w grupie A, w której pracowali powodowie, podwyżki wynagrodzenia za pracę, kształtowały się na poziomie od 200-300zł i co istotniejsze w w/w grupie spośród 24 pracowników 7 osób otrzymało podwyżkę w kwocie 300zł zaś pozostali pracownicy, w tym powodowie, otrzymali podwyżki w wysokości 200zł. Różnica wysokości podwyżek wynikała przy tym z oceny pracy pracownika w tym stosunku do pracy i wydajności w pracy danego pracownika a zatem z obiektywnych i miarodajnych kryteriów.

W tych okolicznościach brak było podstaw do uwzględnienia roszczeń powodów również w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania w związku z dyskryminacją w zatrudnieniu.

Uwzględniając powyższe okoliczności Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie II wyroku znajduje oparcie w art. 102 k.p.c., który w stanie faktycznym sprawy znajduje pełne uzasadnienie. Inicjując postępowanie sądowe powodowie dochodzili roszczeń z zakresu prawa pracy, które na tle stosunków roszczeniowych posiadają charakter specyficzny (por. orz. SN z dn. 5.12.1967 r. III PRN 78/67 OSNC 1968\11\185, orz. Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu III APz 135/92). Nie można przy tym uznać, w ocenie Sądu, iż powodowie, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczyli powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie skoro byli przekonani o słuszności swojego powództwa, tym bardziej gdy uwzględni się fakt, iż działali oni w toku postępowania, bez pomocy profesjonalnego pełnomocnika procesowego. Pracownik nie tylko bowiem może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także w postępowaniu sądowym choćby jego żądanie okazało się nieuzasadnione (por. postan. SN z dn. 27.04.1971 I Pz 17/71, OSNC 1971\12\22 wyrok SN z dn. 14.06.2005 r. V CK 719/04, Lex nr 152455). Zauważyć nadto wypadnie, iż wprawdzie ustanowienie pełnomocnika procesowego jest prawem stron postępowania gwarantowanym przepisami procesowymi niemniej jednak nie może ono mieć decydującego czy też wreszcie wyłącznego wpływu na zasadność stosowania w określonych sytuacjach dobrodziejstwa regulacji art. 102 k.p.c., z którego możliwością zastosowania przez orzekający Sąd strony winny się liczyć zarówno w zakresie ustanowienia pełnomocnika jak i przyznania mu wynagrodzenia.

Uwzględniając powyższe okoliczności Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie III wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powodowie byli zwolnieni od obowiązku uiszczenia opłat sądowych od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądania pozwów podlegały w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powodowie są stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie ich kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w punkcie III wyroku.