

## UZASADNIENIE

A. K., w pozwie skierowanym przeciwko (...) Hotel spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. (po sprecyzowaniu oznaczenia strony pozwanej k. 109), domagała się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 10.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie przeciwnej do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na skutek mobbingu. W uzasadnieniu stanowiska procesowego wskazała, iż poczynając od dnia 10 kwietnia 2018r., kiedy to w związku z niepełnosprawnością wystąpiła do pracodawcy o zmniejszenie jej wymiaru czasu pracy z 8 na 7 godzin w trakcie doby i z 40 na 35 tygodniowo, diametralnej zmianie uległ stosunek i zachowanie bezpośredniej przełożonej powódki – B. K. (1). Zachowania te polegały na bezpodstawnym negatywnym ocenianiu powódki i wykonywanej przez nią pracy, kierowaniu bezpodstawnymi uwagami, obarczaniu ją za błędy przy zameldowaniu i wymeldowaniu gości, oskarżaniu o niewystawianie faktur w odpowiednim czasie, oskarżaniu o niedostarczanie poczty na czas, na braku woli rozpoznania jej podania o przedłużenie umowy, używaniu obraźliwych słów w obecności innych współpracowników i gości hotelowych, wygłaszaniu krytycznych uwag o charakterze osobistym, w tym powodowanych stanem zdrowia powódki, nosiły w ocenie powódki znamiona mobbingu. A. K. zaznaczyła, iż ciągle nękanie ze strony przełożonej doprowadziło ją do problemów psychicznych i rozpoczęcia leczenia w tym zakresie. Nadto, w czasie pełnienia przez nią dyżuru w nocy z 28 na 29 sierpnia 2018r. kadrowa i księgowa poinformowały ją – w obecności gości hotelowych i innych współpracowników, w sposób lekceważący, że umowa o pracę jednak nie zostanie z nią przedłużona. Wszystko powyższe wpłynęło na jej skrajne wyczerpanie psychiczne, uzasadniało konieczność skorzystania przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego. W ocenie powódki adekwatnym zadośćuczynieniem za doznane przez nią krzywdy, w tym rozstrój zdrowia będzie kwota 10.000 zł, jako że jej cierpienie było długotrwałe, doprowadziły do załamania nerwowego, a powódka utraciła szansę podjęcia aktywności zawodowej w okresie bezpośrednio następującym po zakończeniu stosunku pracy z pozwanym.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Hotel spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesów według norm przepisanych. Powołując się na kodeksową definicję mobbingu argumentowała, iż już sama ilość zdarzeń opisanych przez A. K. wskazuje na to, że nie można im przypisać przymiotu długotrwałości lub uporczywości. Pozwana zaznaczyła, iż wzmożona obserwacja jakości pracy powódki mogła mieć miejsce w związku ze zbliżającym się zakończeniem okresu obowiązywania dotychczasowej umowy powódki. Wobec faktu, iż jedna z dwóch opinii o pracy powódki była negatywna, prezes pozwanej spółki nie zdecydowała się na zawarcie kolejnej umowy o pracę. Odnosząc się do kwestii nierozpoznania wniosku powódki o przedłużenie umowy, pozwana wskazała, iż jego złożenie miało charakter nieformalny i nie zostało właściwie zaadresowane. Pozwana przywołała sytuacje nieprzekazania przez powódkę poczty do księgowości, jednorazową sytuację związaną z zameldowaniem i wymeldowaniem gości oraz malowanie paznokci i nieodbieranie telefonu w recepcji. Jednocześnie pozwana zaznaczyła, że wszystkie te sytuacje były ustnie wyjaśniane wraz z kierowniczką recepcji i wobec powódki nigdy nie były wyciągane jakiegokolwiek konsekwencje. Zaznaczyła, że informacja o nieprzedłużeniu A. K. umowy została przekazana jej przez E. W. (kadrową) bez świadków. Zaprzeczyła, jakoby pod adresem powódki były kierowane jakiegokolwiek obraźliwe słowa czy też aby były wygłaszane krytyczne uwagi o charakterze osobistym, w tym powodowane stanem zdrowia. Podkreśliła również, iż A. K. nigdy nie sygnalizowała pracodawcy, iż jest w miejscu pracy niewłaściwie traktowana ani nie skorzystała z obowiązującej procedury zgłoszenia zdarzeń związanej z mobbingiem.

W toku postępowania A. K. (k. 108) zmodyfikowała powództwo w ten sposób, iż w miejsce kwoty 10.000 zł wniosła o kwotę 20.000 zł, w tym kwoty 10.000 zł domagała się tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na skutek mobbingu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanej do dnia zapłaty, a kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę w związku z dyskryminacją wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 grudnia 2019r. do dnia zapłaty. Wniosła również o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Jednocześnie strona powodowa sprostowała oznaczenie strony pozwanej oznaczając ją jako (...) Hotel spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S..

Podkreśliła, iż powódka pozostawała niezdolna do pracy łącznie aż do dnia 14 lutego 2019r., a jej stan zdrowia był spowodowany sytuacją, która zaistniała w miejscu pracy. Nadto podała, iż brak zawarcia z nią kolejnej umowy o pracę był umotywowany negatywnym stosunkiem przełożonej B. K. (1) do jej niepełnosprawności, co świadczy wprost o dyskryminacji.

Pozwana wniosła o oddalenie tak sformułowanego powództwa (k. 123), zaprzeczając jakoby przyczyną odmowy dalszego zatrudniania powódki po wygaśnięciu umowy o pracę na czas określony była niepełnosprawność powódki. Podkreśliła, iż wyłączną przyczyną decyzji pracodawcy były błędy w fakturowaniu jakie popełniała powódka oraz inne dodatkowe okoliczności, na które wskazała prezes M. S. w toku informacyjnego przesłuchania. Pozwana wymieniła tu niezameldowanie gości hotelowych w dniu 26 kwietnia 2018r., omyłkowe pominięcie gości w rozliczeniu wrzesniowym zamiast w sierpniowym (we wrześniu 2016r.), wydanie jednemu z gości hotelowych dwóch paragonów w kwietniu 2016, pomimo iż gość nie korzystał z parkingu, omyłkowe nierozliczenie paragonów wystawionych na nocnej zmianie we wrześniu 2015r. Pozwana podkreśliła, iż opisane sytuacje nie były jedynymi błędami powódki, jednakże prezes spółki w toku zatrudnienia wykazywała się zrozumieniem względem powódki. Niemniej jednak powódka popełniała dalej błędy, przejawiała brak dyscypliny i okoliczności te nie pozostały bez znaczenia przy podejmowaniu decyzji przez pracodawcę.

W wykonaniu zobowiązania Sądu odnośnie wskazania sposobu wyliczenia zadośćuczynienia z tytułu dyskryminacji A. K. podała, iż nie odnosi jego wysokości do jakiegokolwiek różnicy między uzyskiwanymi świadczeniami z tytułu choroby a wynagrodzeniem, a jego wysokość łączy jedynie z rozmiarem doznanej krzywdy, na którą wpływają przede wszystkim intensywność i czas trwania cierpień fizycznych lub psychicznych.

Pozwana wskazała w odpowiedzi, iż w jej ocenie zaburzenia psychiczne nie pozostają w adekwatnym związku z przyczynowym z wygaśnięciem stosunku pracy powódki u pozwanej. Nadto, wskazała, iż dochodzona z tego tytułu kwota jest rażąco wygórowana, a powódka nie wykazała, aby w związku z ustaniem zatrudnienia doznała długotrwałego lub trwałego uszczerbku na zdrowiu, ani nie wykazała jego wysokości czy też aby zdarzenie to miało inny negatywny wpływ na stan zdrowia powódki.

#### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

A. K. została zatrudniona w (...) Hotel spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. (wcześniej (...) Hotel Ltd. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.) w dniu 1 września 2014r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2016r. na stanowisku recepcjonistki w hotelu P. w S., w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2100 zł. Jej zatrudnienie pracownicze poprzedzone było łączącą strony umową zlecenia w okresie od 18 marca 2014r. do 31 sierpnia 2014r.

W dniu 1 grudnia 2014r. pracodawca uwzględnił jej wniosek o podwyższenie wynagrodzenia do kwoty 2300 zł, zaś z dniem 1 lipca 2015r. przyznał jej wynagrodzenie na poziomie 2400 zł. Także jej wniosek z dnia 1 czerwca 2016r. w przedmiocie podwyższenia wynagrodzenia został rozpatrzony pozytywnie i od tej daty jej wynagrodzenie wyniosło 2600 zł.

***Dowód:*** umowa o pracę z dnia 1.09.2014r. k. nienumerowana akt osobowych powódki, pismo z dnia 25.07.2014r. k. nienumerowana akt osobowych powódki, pismo z dnia 12.11.2014r. k. nienumerowana akt osobowych powódki, pismo z dnia 26.06.2015r. k. nienumerowana akt osobowych powódki

W dniu 2 maja 2016r. A. K. przedłożyła pracodawcy orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z powodu schorzeń oznaczonych symbolem O5-R, zgodnie z którym ustalony stopień niepełnosprawności istnieje od 17 marca 2015r. do 31 maja 2016r. Kolejne orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z powodu schorzeń oznaczonych symbolem O5-R na okres do 31 lipca 2018r. złożyła pracodawcy w dniu 4 lipca 2016r. Poza dodatkowym urlopem, A. K. nie korzystała z innych uprawnień związanych z niepełnosprawnością. W dniu 14 lipca 2006r. uzyskała

orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy w porze nocnej, godzinach nadliczbowych oraz pracy stojącej ważne do dnia 25 lipca 2018r.

**Dowód:** orzeczenie z dnia 6 maja 2015r. k. nienumerowana akt osobowych powódki, orzeczenie z dnia 21 czerwca 2016r. k. nienumerowana akt osobowych powódki, orzeczenie lekarskie nr (...) z dnia 14.07.2016r. k. nienumerowana akt osobowych powódki

Kolejna umowa na czas określony, na jednakowych warunkach, została zawarta przez strony na okres od dnia 1 września 2016r. do 31 sierpnia 2018r. Stanowiło to rezultat akceptacji przez przełożoną B. K. (1) wniosku A. K. o dalsze jej zatrudnienie. B. K. (1) opiniując tenże wniosek wskazała, iż A. K. w trakcie swojej pracy nabyła doświadczenie na stanowisku recepcjonistki, które realizuje adekwatnie do powierzonych jej obowiązków oraz wykazuje się dobrą znajomością języka niemieckiego. Zgodę na dalsze zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony wyraził także dyrektor hotelu (...).

**Dowód:** umowa o pracę z dnia 30.08.2016r. k. nienumerowana akt osobowych powódki, pismo z dnia 29.07.2016r. k. nienumerowana akt osobowych powódki

W okresie od 12 czerwca 2017r. do 9 kwietnia 2018r. A. K. była nieobecna w pracy z powodu niezdolności do pracy. Jej niezdolność do pracy była spowodowana urazem kręgosłupa powstałym na skutek wypadku.

**Dowód:** świadectwo pracy k. 13, ewidencja czasu pracy k. 131-135

Po powrocie, w dniu 25 kwietnia 2018r. A. K. złożyła pracodawcy wniosek o zmianę obowiązującego ją systemu godzinowego pracy z 12 godzin na system obowiązujący osobę niepełnosprawną z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności tj. 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo. Wymagało to zmiany grafiku pracy recepcjonistek. Czas pracy powódki został dostosowany do jej niepełnosprawności i nie świadczyła już pracy na zmianach 12-godzinnych ani w godzinach nocnych.

Zmiana czasu pracy A. K. nie spowodowała konieczności dodatkowego zatrudnienia pracownika.

**Dowód:** pismo z dnia 25.04.2018r. k. 14, przesłuchanie powódki A. K. w charakterze strony k. 110-113, k.202-203, zeznania świadka J. R. k. 148-151

Do momentu złożenia powyższego wniosku, do pracy A. K. nie było większych zastrzeżeń. Natomiast po złożeniu wniosku przełożona B. K. (1) zaczęła odnosić się do A. K. w sposób bardziej chłodny, zwracała baczniejszą uwagę na sposób świadczenia przez nią pracy, w tym zwróciła jej uwagę w kwestii pozostawionej w recepcji przesyłki pocztowej, nieprawidłowego wystawiania faktur oraz nieprawidłowego rozliczenia opłaty parkingowej. Uwagi B. K. (1) w kwestii zaginionej przesyłki doprowadziły A. K. do płaczu. Dyrektor J. R., który widział płaczącą powódkę, przekazał prezes M. S., iż relacje pomiędzy paniami się pogorszyły.

A. K. nie zgłaszała nikomu ze strony pracodawcy zachowania B. K. (1).

**Niesporne, a nadto dowód:** przesłuchanie powódki A. K. w charakterze strony k. 110-113, 202-203, przesłuchanie M. S. w charakterze strony k. 113-116, k. 203, zeznania świadka J. R. k. 148-151, zeznania świadka D. C. k. 200-201

W okresie od 20 lipca 2018r. do 2 sierpnia 2018r. A. K. była niezdolna do pracy. Następnie korzystała z urlopu wypoczynkowego w dniach od 3 do 17 sierpnia 2018r. A. K. wnioskowała o udzielenie jej urlopu w okresie od 2 do 13 lipca 2018r., jednak nie uzyskała na to zgody B. K. (1).

**Dowód:** świadectwo pracy k. 13, pismo z dnia 11.06.2018r. k. nienumerowana akt osobowych powódki, miesięczny arkusz czasu pracy k. 72

Kolejne orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności A. K. objęło okres do dnia 31 sierpnia 2021r.

A. K. w dniu 21 sierpnia 2018r. uzyskała na swój wniosek orzeczenie o zdolności do pracy na stanowisku recepcjonistki, w tym pracy przy komputerze, które przedłożyła pracodawcy wraz z orzeczeniem o niepełnosprawności i oświadczeniem o gotowości do pracy w systemie 12- godzinnym. Orzeczenie to umożliwiło jej powrót do świadczenia pracy w ujętym w nim systemie pracy.

**Dowód:** oświadczenie z dnia 22.08.2018r. k. nienumerowana akt osobowych powódki, orzeczenie o niepełnosprawności z dnia 08.08.2018r. k. nienumerowana akt osobowych powódki, orzeczenie lekarskie z dnia 21.08.2018r. k. nienumerowana akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki A. K. w charakterze strony k. 110-113, 202-203, zeznania świadka E. W. k. 151-153

W lipcu 2018r. A. K. przedłożyła B. K. (2) wniosek datowany na dzień 2 lipca 2018r. o dalsze zatrudnienie oraz o podwyższenie jej wynagrodzenia. Pismo zostało zaadresowane „do dyrekcji Hotelu (...) w S.”. B. K. (1) celowo nie nadała mu biegu. Wniosek ten nie został dołączony do akt osobowych powódki, nie został przez B. K. (1) rozpoznany ani przekazany do kadr. B. K. (1) zwróciła A. K. uwagę, iż wniosek jest nieprawidłowo zaadresowany.

Wniosek w tym przedmiocie został dołączony do jej akt osobowych i rozpoznany przez pracodawcę dopiero w dniu 2 sierpnia 2018r. - po wezwaniu do tego B. K. (1) przez dyrektora hotelu (...). Na wniosku tym B. K. (1) negatywnie zaopiniowała dalsze zatrudnienie A. K., wskazując jako przyczyny: częste nieobecności w pracy, błędy przy meldowaniu i rozliczaniu gości, niedyspozycyjność – możliwość pracy tylko 7 godzin, podczas gdy zmiany w recepcji są 12-godzinne, co dezorganizuje pracę recepcji. Jednocześnie podała, iż brak odpowiedzi na wniosek w lipcu uzasadnia chęcią obserwacji pracownika na zajmowanym stanowisku oraz niemożliwością udzielenia informacji z powodu tego, iż pracownik od dnia 20 lipca 2018r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, o czym nie poinformował bezpośrednio kierownika ani działu kadr. Wskazała, iż zwolnienie zostało dostarczone do recepcji w dniu 20 lipca 2018r. po godzinie 19 w zaklejonej kopercie z dopiskiem „dział kadr”. Do swojej opinii B. K. (1) dołączyła wykaz nieobecności A. K. poczynszy od dnia 6 lipca 2015r. do dnia 2 sierpnia 2018r. w którym ujęto zarówno nieobecności spowodowane urlopem wypoczynkowym jak i niezdolnością do pracy, w którym dopisano odręcznie, iż A. K. miała 263 dni zwolnienia chorobowego i 20 dni urlopu dodatkowego wynikającego z orzeczenia.

**Dowód:** pismo z dnia 2.07.2018r. k. 16, k. 69-70 akt sprawy oraz nienumerowana akt osobowych powódki, pismo z dnia 29.07.2018r. k. 67 akt sprawy wykaz nieobecności k. nienumerowana akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki A. K. w charakterze strony k. 110-113, 202-203, zeznania świadka B. K. (1) k. 194-197

Dyrektor hotelu (...) w dniu 29 sierpnia 2018r. pozytywnie zaopiniował wniosek o dalsze zatrudnienie A. K., wskazując, iż winno to być zatrudnienie na czas nieokreślony. W uzasadnieniu pisemnym, wskazał, iż podanie A. K. otrzymał w dniu 2 sierpnia 2018r. po wezwaniu B. K. (1) do jego przekazania, co nastąpiło w trakcie wysłuchania pracownika. Podał, iż B. K. (1) motywowała dostarczenie ww. podania w terminie późniejszym obserwacją pracownika na zajmowanym stanowisku. W ocenie zaś J. R., czas na taką obserwację był od 18 marca 2014r. do chwili obecnej, a nadto – jego zdaniem – zastanawiające jest dlaczego ocena nie została dokonana w czerwcu, kiedy to pracownik otrzymał 10% premii. Odnosząc się do zagadnienia niepełnosprawności A. K., J. R. uznał stanowisko B. K. (1) za kuriozum, a nie uzasadnienie do nieprzedłużenia umowy, ponieważ przebyta operacja i jej udana rehabilitacja nie może dyskwalifikować pracownika do pracy, a wręcz należy pochwalić A. K. za to, że mimo niepełnosprawności i możliwości pracy 7-godzinnej jest gotowa pracować w systemie 12- godzinnym. Na spotkaniu w obecności prezes M. S., B. K. (1), E. W. i adwokata Z. W. w dniu 29 sierpnia 2018 r. J. R. poinformował, iż umowa z A. K. zostanie przedłużona i ze strony obecnych osób nie było sprzeciwu.

**Dowód:** pismo z dnia 2.07.2018r. k. nienumerowana akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki A. K. w charakterze strony k. 110-113, 202-203, zeznania świadka J. R. k. 148-151

Mimo powyższego stanowiska dyrektora hotelu, pracodawca podjął decyzję o nieprzedłużaniu umowy o pracę z A. K..

**Niesporne**

A. K. zdarzało się, jak też i pozostałym pracownikom recepcji, popełniać błędy przy wystawianiu faktur, przy meldowaniu gości, przy sporządzaniu listy pokoi. Na koniec kwietnia 2018r. zapomniała zameldować gości hotelowych. Na koniec sierpnia 2016r. pominęła gościa hotelowego w rozliczeniu. W związku z popełnianymi omyłkami nie były wyciągane wobec powódki żadne konsekwencje, a od A. K. jedynie sporadycznie wymagano złożenia wyjaśnień na piśmie.

**Dowód:** wyjaśnienia z dnia 08.05.2018r. k. 127, wyjaśnienia z dnia 06.09.2016r. k. 128, wyjaśnienia z dnia 05.05.2016r. k. 129, wyjaśnienia z dnia 09. (...) k. 130, zeznania świadka J. R. k. 148-151, zeznania świadka E. W. k. 151-153, zeznania świadka E. B. k. 153-155, zeznania świadka I. J. k. 155-157, zeznania świadka B. K. (1) k. 194-197, częściowo zeznania świadka E. G. k. 198-199, zeznania świadka D. C. k. 200-201

W dniu 28 sierpnia 2018r. A. K. została poinformowana przez kadrową E. W., że jej umowa o pracę nie zostanie przedłużona. Miało to miejsce w biurze kierownika recepcji. Nie zostały jej wskazane żadne przyczyny takiej decyzji.

**Dowód:** przesłuchanie powódki A. K. w charakterze strony k. 110-113, zeznania świadka E. W. k. 151-153

A. K., po dowiedzeniu się, że nie zostanie z nią zawarta kolejna umowa i będąc przeświadczoną, że w związku z tą sytuacją nie ma żadnych praw, poczuła się źle i rozpoczęła leczenie psychiatryczne. Na wizycie w dniu 30 sierpnia 2018r. odnotowano, iż „od kilku miesięcy czuje się wyczerpana mobbingiem w pracy, ma za sobą kilka operacji kręgosłupa (ma orzeczoną niepełnosprawność), poprosiła o przysługujący jej 7 godzinny tryb pracy. Jest u progu wytrzymałości, przygnębiona, płacziwa. Ma problemy ze snem.” Postawiono diagnozę: zaburzenia lękowe i depresyjne, zaburzenia adaptacyjne, reakcja na stres i wystawiono zaświadczenie o niezdolności do pracy na okres od 31 sierpnia do 19 września 2018r.

Na kolejnej wizycie w dniu 19 września 2018r. odnotowano: „czuje się spokojniejsza, partner jest alkoholikiem, jest zmęczona, wyczerpana, ma problem ze snem, przygnębiona smutna, wraca do zdarzeń z pracy, w której była poniżana nawet przy innych osobach; jest osobą z orzeczoną niepełnosprawnością z powodu choroby kręgosłupa.” Postawiono diagnozę: zaburzenia lękowe i depresyjne, zaburzenia adaptacyjne, reakcja na stres i wystawiono zaświadczenie o niezdolności do pracy na okres od 20 września 2018r. do 17 października 2018r.

Kontynuowała leczenie psychiatryczne z uwagi na utrzymujące się zaburzenia i reakcję na stres, a nieprzerwaną niezdolność do pracy miała orzeczoną łącznie do dnia 14 lutego 2019r. Następnie do 14 czerwca 2019r. pobierała świadczenie rehabilitacyjne.

**Dowód:** dokumentacja medyczna k. 17-17v. oraz k. 41-43v., przesłuchanie powódki A. K. w charakterze strony k. 110-113, zaświadczenie k. 192, zaświadczenie z ZUS k. 210

Pomiędzy 15 czerwca 2019r. a 30 czerwca 2019r. pozostawała bez pracy. Zarejestrowała się jako osoba bezrobotna. Nie pobierała zasiłku, pozostawała na utrzymaniu rodziców. Od dnia 1 lipca 2019r. podjęła nowe zatrudnienie. Starła się również o ponowne zatrudnienie w pozwanej spółce, kiedy dowiedziała się, że nie jest już w niej zatrudniona B. K. (1). Z dniem 1 lipca 2019r. rozpoczęła nową pracę, którą kontynuuje do teraz.

**Dowód:** przesłuchanie powódki A. K. w charakterze strony k. 110-113, 202-203, zaświadczenie z PUP k. 209, zestawienie świadczeń z ZUS k. 210

Pracodawca wprowadził procedurę zgłoszenia zaistnienia zdarzenia mobbingu w zakładzie pracy, jednakże A. K. nie została z nią zapoznana.

**Dowód:** zarządzenie nr (...) k. 64-65, przesłuchanie powódki A. K. w charakterze strony k. 110-113

Wynagrodzenie za pracę A. K. wynosiło 2950 zł.

**Dowód:** zaświadczenie z dnia 24.07.2019r. k. 78, lista płac k. 81

### **Sąd zważył, co następuje:**

Podstawą prawną dochodzonego przez powódkę roszczenia o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem stanowi art. 94<sup>3</sup> § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, zgodnie z którym pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Definicję mobbingu zawiera § 2 art. 94<sup>3</sup> K.p., zgodnie z którym mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zgodnie z § 1 wskazanego przepisu pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

Instytucja mobbingu została wprowadzona ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Ustawa zmieniająca w zakresie dotyczącym mobbingu weszła w życie z dniem 1 stycznia 2004 r. (art. 20 ustawy zmieniającej). Asumptem do uregulowania tej kwestii było dostosowanie prawa polskiego do wymogów wynikających z prawa Unii Europejskiej, których celem było wzmocnienie ochrony pracowników przed dyskryminacją. Mobbing jest bowiem szczególną formą dyskryminacji, charakteryzującą się uporczywością i długotrwałością zachowań (działań i zaniechań) o szczególnie ukierunkowanym skutku tj. wywołaniu u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Nadto, pracownik może dochodzić zadośćuczynienia pieniężnego dopiero wówczas, gdy mobbing wywołał u niego rozstrój zdrowia.

Osobą odpowiedzialną z tytułu zaistnienia mobbingu o znamionach wyżej wskazanych jest zawsze pracodawca i to niezależnie od tego czy jest on osobiście mobberem (osobą stosującą mobbing) czy też osobą stosującą mobbing jest inny współpracownik pokrzywdzonego. Charakter odpowiedzialności pracodawcy za mobbing budzi, w świetle doktryny i orzecznictwa wątpliwości. Sąd przychylił się do stanowiska, że mobbing nie stanowi odpowiedzialności deliktowej i nie opiera się na zasadzie winy czy ryzyka pracodawcy. Należy bowiem zaznaczyć, że mobbing ma charakter wtórny wobec zobowiązania pracodawcy do zatrudniania pracownika w warunkach wolnych od mobbingu.

Innymi słowy i co wynika wprost z art. 94<sup>3</sup> §1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Z normy tej wynika konstrukcyjny (a nie ideowy) obowiązek pracodawcy do stworzenia takich rozwiązań w zakładzie pracy, które w sposób efektywny służyć będą przeciwdziałaniu zjawisku mobbingu. Działania te mogą polegać m.in. na szkoleniu pracowników, informowaniu o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu lub stosowaniu procedur, które umożliwiają wykrycie i zakończenie tego zjawiska. (zob. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 3 sierpnia 2011 r. I PK 35/2011 LexPolonica nr 2789064 OSNP 2012/19-20 poz. 238).

Powódka, zarzucając pozwanemu pracodawcy mobbing, powoływała się na następujące zachowania ze strony pracodawcy: bezpodstawne negatywne ocenianie wykonywanej przez nią pracy, kierowanie do niej bezpodstawnych uwag, obarczanie jej za błędy przy zameldowaniu i wymeldowaniu gości, oskarżanie o niewystawianie faktur w odpowiednim czasie, oskarżanie o niedostarczanie poczty na czas, braku woli rozpoznania jej podania o przedłużenie umowy, używanie obraźliwych słów w obecności innych współpracowników i gości hotelowych, wygłaszanie krytycznych uwag o charakterze osobistym, w tym powodowanych stanem zdrowia powódki. Co istotne zachowania te podejmowane przez B. K. (1) miały wystąpić począwszy od momentu zgłoszenia przez powódkę woli skorzystania z uprawnień do skróconego czasu pracy w związku z posiadaniem umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, tj. od dnia 25 kwietnia 2018r. do dnia 19 lipca 2018r. (powódka od dnia 20 lipca 2018 r. była nieobecna w pracy) i ewentualnie od 18 sierpnia 2018r. do 29 sierpnia 2018r.

Okoliczności te nie potwierdziły się w toku niniejszego postępowania, a poszczególni świadkowie wręcz zaprzeczyli, aby występowały. Świadek K. P. (zatrudniona w restauracji hotelowej) dość ogólnie podała, iż relacje powódki i B. K.

(1) układały się nie za dobrze w poprzednich latach, nie przywołała natomiast żadnych konkretnych sytuacji, które miałyby o tym świadczyć. Na nasilone nieprawidłowości w relacjach nie wskazali świadkowie E. W., E. B. oraz K. M.. Świadek I. J. (zatrudniona jako recepcjonistka) wskazała wprost, iż nie widziała żadnych zachowań przełożonej wobec powódki, które stanowiłyby przejaw zarzucania powódce popełniania błędów w sposób bezpodstawny. Jednakowo kształtowały się zeznania E. G. (zatrudnionej również jako recepcjonistka). Jedynie sama powódka oraz świadkowie J. R. i D. C. zeznali, iż po złożeniu przez powódkę wniosku w przedmiocie zmniejszonego wymiaru czasu pracy stosunek przełożonej do powódki pogorszył się, przy czym świadkowie ci określili go jako „czepianie się”, nie zaś zachowanie o znamionach mobbingu (nękanie).

W ocenie Sądu działania przypisywane B. K. (1) (rozumiane jedynie jako zwiększona krytyka powódki i baczniejsza obserwacja jej pracy) nie mogą zostać ocenione jako mobbing. Mobbing to specyficznie agresywne działania lub zachowania pracodawcy, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę zawodową przydatności, powodujących lub mających na celu poniżenie go lub ośmieszenie oraz izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest także stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez odpowiednio długi okres. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i powinna odnosić się do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga również rozważenia czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika opisane wyżej skutki. Działanie to może, ale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. W działaniu byłego pracodawcy nie sposób doszukać się tego typu cech. Niewątpliwie zachowanie bezpośredniej przełożonej powódki pod dniu 25 kwietnia 2018r. uległo zmianie, jednakże ze względu na brak opisanych powyżej znamion i brak długotrwałości (zbyt krótki okres) nie sposób kwalifikować go jako mobbing.

W uwagi na powyższe – braku wykazania sytuacji mobbingowych – nie było podstaw do badania czy na skutek mobbingu wystąpiła druga przesłanka konieczna do zasądzenia zadośćuczynienia z tego tytułu - w postaci rozstroju zdrowia u powódki. Tym samym zawarty w pozwie wniosek dowodowy w przedmiocie dopuszczenia dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu psychiatrii na tę właśnie okoliczność - został pominięty na podstawie art. 235<sup>2</sup> §1 pkt 5 k.p.c.

Powództwo w zakresie drugiego roszczenia znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy oraz okazało się częściowo uzasadnione.

Zgodnie z normą tego przepisu osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Kwestie nierównego traktowania pracowników zostały uregulowane w rozdziale II a Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wyżej wymienionych był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie ma miejsce, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka podanych przyczyn, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Trybunał Konstytucyjny dokonując wykładni zasad równego traktowania już w uzasadnieniu orzeczenia z 9 marca 1988 r. (U 7/87, OTK Nr 1/1988, poz. 1; por. też uzasadnienie orzeczenia z 3.3.1987 r., P 2/87, OTK Nr 1/1987, poz. 2; PiP Nr 10/1987, s. 173 z glosą R. Wieruszewskiego) stwierdził, że równość oznacza także akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów (adresatów norm prawnych), bo równe traktowanie przez prawo tych samych podmiotów pod pewnym względem oznacza z reguły różne traktowanie tych samych podmiotów pod innym względem. Różne traktowanie przez prawo określonych grup (klas) podmiotów powinno być uzasadnione w tym sensie, że musi być oparte na uznanych kryteriach oceny klasyfikacji różniącej podmioty prawa. Równość wobec prawa to także zasadność wybrania tego, a nie innego kryterium zróżnicowania podmiotów (adresatów) prawa. Oznacza ona uznanie tej, a nie innej, cechy za istotną, a tym samym uzasadnioną w regulowanej dziedzinie (materii). Być sprawiedliwym to jednakowo traktować istoty równe z pewnego punktu widzenia, tj. mające tę samą cechę charakteryzującą istoty dla danej klasy (kategorii) ludzi. Konstytucyjna zasada równości wobec prawa (równości w prawie) polega na tym, że wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relevantną), w równym stopniu mają być traktowane równo, tj. według jednakowej miary, bez zróżnicowań dyskryminujących i faworyzujących. Ta linia wykładni była następnie w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego kontynuowana (utrwalana) i rozwijana. W uzasadnieniu orzeczenia z 28.11.1995 r., K 17/95 (OTK Nr 3/1995, poz. 18; Przegląd Sejmowy Nr 1/1996, s. 265 z glosą J. Górala) Trybunał Konstytucyjny wywiódł, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu mają być traktowane równo, tzn. według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Oznacza to tym samym akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów. Zasada równości jest więc ujmowana w kategoriach względnych i nie wyklucza określonych ulg czy zaostrzeń. Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych, według Trybunału Konstytucyjnego, muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Argumenty te muszą mieć, po pierwsze, charakter relevantny, a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, oraz służyć realizacji tego celu i treści; innymi słowy, wprowadzane zróżnicowania muszą mieć charakter racjonalnie uzasadniony; nie wolno ich dokonywać według dowolnie ustalonego kryterium. Najkrócej rzecz ujmując, według Trybunału Konstytucyjnego, rozumowanie na temat równości w prawie sprowadza się do oceny przyjęcia danego kryterium klasyfikacji za uzasadnione i sprawiedliwe (uzasadnienie orzeczenia z 24.10.1989 r., K 6/89, OTK Nr 1/1989, poz. 7; PiP Nr 1/1991, s. 106 z glosą H. Plawuckiej).

W taki sam sposób zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (niedyskryminacji), a w szczególności możliwość różnego traktowania, rozumie w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy. Zgodnie z wyrokiem z 10 września 1997 r. (I PKN 246/97, OSNAPiUS Nr 12/1998, poz. 360), dyskryminacją jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (por. też wyroki z 23.10.1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS Nr 8/1997, poz. 131; z 12.12.2001 r., I PKN 182/01, OSP Nr 11/2002, poz. 150 z glosą Z. Niedbały i z 23.11.2004 r., I PK 20/04, OSNP Nr 13/2005, poz. 185 oraz uchwała z 8.1.2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS Nr 12/2002, poz. 284).

Powódka w niniejszym postępowaniu twierdziła, że przyczyną niezawarcia z nią kolejnej umowy o pracę była przesłanka nieobiektywna w postaci niepełnosprawności.

Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. wymienia otwarty katalog tych płaszczyzn, zawierając zwrot „w szczególności”. Zapis zawarty wskazuje na dyskryminację powódki ze względu na niepełnosprawność, a co za tym idzie również posiadane z tego tytułu uprawnienia.

W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPC) utrwalona jest wykładnia, że różnica traktowania jest dyskryminacją, jeśli nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia, a więc nie realizuje uprawnionego celu oraz nie istnieje rozsądna proporcja między zastosowanymi środkami i tym celem (orzeczenia ETPC z 21.1.1997 r., skarga



Nr 20060/92, w sprawie Van Raalte przeciwko Holandii, RJD 1997-1 - patrz: M.A. Nowicki: Europejski Trybunał Praw Człowieka - orzecznictwo, tom 2, Prawo do życia i inne prawa, Kraków 2002, s. 1487; z 27.3.1998 r. w sprawie Petrovic przeciwko Austrii, skarga Nr 20458/92, RJD 1998-II - patrz: M.A. Nowicki: tamże, s. 1490; z 18.2.1999 r. w sprawie Larkos przeciwko Cyprowi, skarga Nr 29515/95; z 6.4.2000 r., w sprawie Thlimmenos przeciwko Grecji, skarga Nr 34369/97, - patrz: M.A. Nowicki: Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka - cz. VI, Palestra Nr 9-10/2000, s. 99).

Jak stwierdzono wyżej różnica traktowania jest dyskryminacją, jeśli nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia. Z art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. in fine wynika, że o ile na pracowniku ciąży powinność wykazania nierównego traktowania, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia istnienia ewentualnego obiektywnego i rozsądnego wytłumaczenie tej sytuacji. Pozwana nie wykazała tego typu przesłanek.

W toku postępowania pozwana powołała się na przyczyny, które jej zdaniem zadecydowały o niezawarciu z powódką kolejnej umowy o pracę. Przesłuchana w charakterze strony pozwanej prezes zarządu pozwanej M. S. wskazała tu na sytuację, kiedy powódka nie przysłała na czas do pracy, co wywołało konieczność organizacji zastępstwa do czasu jej przyjazdu, błędy przy wystawianiu faktur (przy czym w tym zakresie strona pozwana przyznała, iż tego typu pomyłki zdarzały się przez cały okres zatrudnienia powódki, a z zeznań świadków wynikało, iż błędy te zdarzały się wszystkim recepcjonistkom), błędy w listach pokoi zdawanych do sprzątnięcia, spanie w recepcji w godzinach nocnych, nieodbieranie telefonu w trakcie pracy spowodowane malowaniem paznokci, ciągłe rozmowy telefoniczne w czasie pracy, opuszczanie miejsca pracy w celu zjedzenia w kuchni śniadania. Jednocześnie podkreśliła, iż sytuacja z brakiem opłaty parkingowej za motory nie miała wpływu na nieprzedłużenie powódce umowy. Nadto strona pozwana przywołała zdarzenia ujęte w piśmie procesowym z dnia 19 grudnia 2019r.: niezameldowanie gości hotelowych w dniu 26 kwietnia 2018r., omyłkowe pominięcie gości w rozliczeniu wrześniowym zamiast w sierpniowym (zdarzenie miało miejsce we wrześniu 2016r.), wydanie jednemu z gości hotelowych dwóch paragonów w kwietniu 2016, pomimo iż gość nie korzystał z parkingu, we wrześniu 2015r. omyłkowo nie rozliczyła paragonów wystawionych na nocnej zmianie.

Sąd miał na uwadze, iż przyczyny przywołane przez zeznającą M. S. mają charakter przyczyn dodatkowych wobec jednoznacznej treści adnotacji B. K. (1) na wniosku powódki o zawarcie kolejnej umowy z dnia 2 lipca 2018r. Nadto przyczyny przywołane w piśmie procesowym pozwanej z dnia 19 grudnia 2019r. dotyczą w przeważającej mierze pierwszego okresu zatrudnienia powódki (wyjaśnienia z dnia 06.09.2016r., 05.05.2016r., 09.09.2015r.), który upłynął w dniu 31 sierpnia 2016r. Po tym czasie A. K. została zatrudniona na dalszy okres tj. od 1 września 2016r. do 31 sierpnia 2018r., stąd też nie sposób uznać, aby tego typu błędy (w związku z którymi pracodawca nie wyciągał żadnych konsekwencji i bez problemu zawarł z powódką drugą umowę o pracę na okres od 1 września 2016r. do 31 sierpnia 2018r.) były przyczyną odmowy współpracy z powódką po 31 sierpnia 2018r.

Ponadto skala popełnianych przez powódkę nieprawidłowości nie potwierdziła się w toku postępowania. Świadkowie nie przywołali większości z zarzucanych powódce przez pozwaną zachowań i w przeważającej części zeznań wskazywali, iż sytuacje dotyczące ewentualnych nieprawidłowości popełnianych przez powódkę są im znane jedynie „ze słyszenia”. Tak kształtowały się zeznania E. W. i E. G., które zeznawały, iż słyszały o zachowaniach powódki, jednakże jednocześnie podawały, iż nigdy nie były ich świadkami, ani nie potrafiły wskazać od kogo posiadają wiedzę o popełnianych przez powódkę omyłkach czy też niewłaściwych zachowaniach w miejscu pracy (jak spanie, nieodbieranie telefonu, malowanie paznokci). Na podstawie natomiast zeznań E. B., D. C. i I. J. można przyjąć, iż powódce zdarzały się błędy przy wystawianiu faktur i miały one charakter powtarzalny. D. C. wskazała również na omyłki w zakresie meldowania gości i sporządzania listy pokoi. Nie potwierdziły się natomiast zarzuty spania w recepcji w godzinach nocnych, nieodbierania telefonu w trakcie pracy spowodowane malowaniem paznokci, ciągłego prowadzenia rozmów telefonicznych w czasie pracy, opuszczania miejsca pracy w celu zjedzenia w kuchni śniadania. W tym zakresie żaden ze świadków nie zeznał, aby widywał takie zachowania powódki, zaś świadek D. C. podała, iż jedynie jednorazowo widziała, że powódka malowała paznokcie, a rozmowy telefoniczne – które powódce zdarzało się prowadzić w pracy – prowadziły również inne pracownice recepcji.

W tym kontekście jako główna i dominująca przyczyna niezawarcia z powódką umowy o pracę przedstawia się niepełnosprawność powódki i wynikające z niej ograniczenia w zakresie czasu pracy, co akcentowała B. K. (1) w swojej notatce pisząc „niedyspozycyjność – możliwość pracy tylko 7 godzin, a zmiany w recepcji są 12-godzinne”. Świadek J. R. (dyrektor hotelu) zeznał, iż B. K. (1) wprost wskazywała tą okoliczność jako dominującą przyczynę nieprzedłużenia umowy. Jako zupełnie niewiarygodne oceniono zeznania samej B. K. (1) w zakresie w jakim wskazywała ona, iż niedyspozycyjność dotyczy wyłącznie jednej sytuacji w 2018r., a dotyczącej spóźnienia się do pracy. Żaden ze świadków nie potwierdził, aby taka sytuacja miała miejsce, a jeżeli faktycznie wystąpiła to jaki był jej przebieg (ile wyniosło faktycznie spóźnienie A. K. do pracy, jakie skutki dla pracodawcy wywołało, czy doszło do dezorganizacji pracy i w jakim zakresie). Brak też jakiegokolwiek wzmianki o tym zdarzeniu w aktach osobowych w postaci złożonych wyjaśnień przez powódkę czy też udzielenia upomnienia. W tym kontekście, wobec braku potwierdzenia wystąpienia zdarzenia i odnotowania go przez pracodawcę, należało przyjąć, iż nie było ono na tyle istotne i nie powinno zaważyć na decyzji pracodawcy o nieprzedłużeniu z powódką umowy o pracę. Co więcej, świadek w sposób wiarygodny i logiczny nie potrafiła wyjaśnić z jakiego względu w notatce z dnia 2 lipca 2018r. kwestie niedyspozycyjności odniosła wprost do czasu pracy wskazując wprost, iż powódka „może pracować tylko 7 godzin a zmiany są 12- godzinne”.

Dyskryminacja powódki przez pozwanego pracodawcę polegała tym samym na niezawarciu z powódką kolejnej umowy o pracę, która zgodnie z regulacjami kodeksu pracy winna być umową na czas nieokreślony. Zgodnie bowiem z art. 25<sup>1</sup> § 1 i 3 k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Głównym powodem, dla którego pracodawca odmówił zawarcia takiej umowy była niepełnosprawność powódki w stopniu umiarkowanym, która chciała korzystać ze swojego uprawnienia pracy 7 godzin dziennie, a 35 tygodniowo (wynika to wprost z adnotacji jej przełożonej na podaniu powódki o przedłużeniu umowy o pracę, a także z jej zachowania po przedłożeniu przez powódkę podania o skrócenia czasu pracy). Podczas przesłuchania prezes pozwanej M. S. nie wskazała na częste nieobecności jako przyczynę nieprzedłużenia umowy. Uchybienia, na które się powołano obok okoliczności dotyczących czasu pracy, nie zostały wykazane w takiej skali, która uzasadniałaby zakończenie stosunku pracy. Błędy w fakturowaniu dotyczyły wszystkich pracowników recepcji, a nadto pomimo takich błędów powódka otrzymała drugą umowę. Natomiast błędy przy meldowaniu i rozliczaniu gości zostały wskazane jedynie przez jednego świadka i brak jest dowodów, aby były nasilone. Nawet, jeżeli o decyzji pracodawcy zadecydowały różne okoliczności, to oprócz nich niewątpliwie również zaważył fakt, że powódce przysługiwały uprawnienia osoby niepełnosprawnej (krótszy czas pracy) i fakt ten świadczy o dyskryminacji powódki jako osoby niepełnosprawnej.

Sąd miał na uwadze, iż z powódką nie zawarto kolejnej umowy o pracę, która miała mieć charakter umowy trwałej (na czas nieokreślony) nawet pomimo pozytywnej rekomendacji dyrektora hotelu – (...). Decyzję w tym zakresie podjął zarząd, przyjmując argumenty B. K. (1) jako zasadne. Nadto, o ile zachowania tejże przełożonej nie można zakwalifikować jako mobbingu, to jednakże zauważalne jest pogorszenie się zachowania B. K. (1) wobec powódki po złożeniu przez nią wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy. Elementy dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność poza tym chłodnym odbiorem przez przełożoną po zawnioskowanie o skrócenie czasu pracy to także nienadawanie przez nią biegu pierwszemu podaniu powódki o przedłużeniu umowy. Dla Sądu oczywistym bowiem jest, iż działanie B. K. (1) miało w tej kwestii charakter celowy, a ze strony pozwanej nie zostały przedstawione żadne racjonalne powody, dla których pierwszy wniosek powódki został zignorowany. Za zasadne wytłumaczenie nie można uznać zarzutu o nieprawidłowym zaadresowaniu wniosku (oba podania zostały jednakowo zaadresowane) czy też o pozostawieniu go na biurku przełożonej zamiast przekazania do rąk własnych.

Niepełnosprawność jest niewątpliwie objęta zakresem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Powyższe przejawy dyskryminacji (nieprzedłużenie umowy, zmiana zachowania przełożonej spowodowana skorzystaniem

z uprawnień wynikających z niepełnosprawności, utrudnianie w rozpoznaniu wniosku o przedłużenie umowy) obligują stronę pozwaną do zapłaty na rzecz powódki zadośćuczynienia z art. 18<sup>(3d)</sup> k.p. Podstawą zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę jest naruszenie przez pracodawcę w stosunku do pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a zatem odpowiedzialność pracodawcy jest oparta na zasadzie bezprawności. Ponadto, przepis art. 18<sup>(3d)</sup> kodeksu pracy nie uzależnia możliwości zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego od wystąpienia szkody na osobie (dobrach niemajątkowych) ani od bezprawności zawinionej przez pracodawcę. Zgodnie bowiem z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie jest oparta na zasadzie winy, a zatem pracodawca odpowiada wobec pracownika także za działania/zaniechania naruszające zasadę równego traktowania, które nie są przez pracodawcę zawinione. Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 8 listopada 1990 r. w sprawie C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus (European Court Reports 1990 I-03941) stwierdził m.in., że art. 2 ust. 2 i 3 i 4 dyrektywy 76/207 EWG przewiduje wyjątki od zasady równego traktowania ustanowionej w art. 2 ust. 1 dyrektywy, jednakże dyrektywa nie uzależnia odpowiedzialności (liability) osoby dyskryminującej od wykazania w jakikolwiek sposób jej winy (fault) (pkt 22).

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego roszczenie odszkodowawcze, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy, obejmuje wyrównanie uszczerbku zarówno w dobrach majątkowych jak i niemajątkowych, a które przysługuje w wysokości nie niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę, bez względu na rozmiar wyrządzenia jakiegokolwiek szkody. Z tego przepisu natomiast nie wynika, aby pracownikowi przysługiwało odrębne roszczenie o zadośćuczynienie za doznane krzywdy niematerialne, jeżeli zgodnie z prawem unijnym zasądzone odszkodowanie za nierówne lub dyskryminujące traktowanie jest skuteczne, proporcjonalne i odstraszające (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019r., III PK 50/18, OSNP 2020/5/42; z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160; z dnia 6 lipca 2016 r., II PK 171/15 i z dnia 16 listopada 2017 r., I PK 306/16).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zarysowały się dwa stanowiska odnośnie do tego, czy zasadniczą funkcją przepisu art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy jest wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych czy wyrównanie uszczerbku w dobrach niemajątkowych. Według jednego stanowiska, celem tego przepisu jest zasadniczo wyrównanie szkody majątkowej wyrządzonej pracownikowi naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu (wyrok z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98; III PK 43/08; z dnia 10 lipca 2014 r., II PK 256/13). Odmienny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 202, zgodnie z którym odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie ma charakter swoistego zadośćuczynienia za krzywdę, jest sankcją za samo naruszenie zasady równego traktowania, a na jego wysokość wpływ mają rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych. W związku z tym należy zważyć, że nierówne traktowanie w zatrudnieniu, co do zasady, wyrządza pracownikowi szkodę niemajątkową (krzywdę), w szczególności w postaci stresu, upokorzenia, obniżenia samooceny zawodowej ( uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16). Więcej, dyskryminacja pracownika ze względu na jego niepełnosprawność jest nieusprawiedliwioną dyskryminacją bezpośrednią, która narusza konstytucyjnie chronioną godność pracownika (w wymiarze indywidualnym i uniwersalnym) jako człowieka. Zakaz dyskryminacji w ogólności jest bowiem jedną z podstawowych gwarancji ochrony autonomii i samookreślenia się osoby, natomiast nakaz poszanowania i ochrony godności człowieka oznacza, że osoba powinna zachować nienaruszone poczucie własnej wartości i szacunku do samej siebie, być w pełni świadoma swej własnej fizycznej i psychicznej integralności.

Zgodnie z wymaganiami unijnymi, zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę, jako forma odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, powinno być skuteczne, a zatem w pełni rekompensować doznane przez pracownika krzywdę i cierpienie wyrządzone naruszeniem tej zasady przez pracodawcę (zasada pełnego lub odpowiedniego odszkodowania za dyskryminacyjne traktowanie w zatrudnieniu). Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę wyrządzoną dyskryminacyjnym traktowaniem powinno być proporcjonalne do doznanej przez pracownika krzywdy. Wreszcie powinno być dolegliwe dla pracodawcy i zarazem odstraszające go od naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Wskazane trzy wymagania odnośnie do zadośćuczynienia pieniężnego, jako swoistej

sankcji za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, determinują jednocześnie czynniki, które sąd powinien wziąć pod rozwagę przy określaniu wysokości kwoty zadośćuczynienia ( wyrok SN z 9.05.2019r. III PK 50/18 OSNP 2020/5/42).

Oceniając doznaną przez powódkę krzywdę Sąd wziął pod uwagę, iż sprowadza się ona przede wszystkim do utraty zatrudnienia – niezawarcia z nią kolejnej umowy o pracę, która miała być już umową o charakterze stałym, na czas nieokreślony. Gdyby z powódką zawarto kolejną umowę o pracę miałyby ona prawo, z uwagi na staż pracy, do okresu wypowiedzenia w wymiarze 3 miesięcy (zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p.) Sąd nadto uwzględnił, iż pogorszenie kondycji psychicznej powódki i jej niezdolność do pracy w jej początkowym okresie było spowodowane sytuacją z miejsca pracy, o czym świadczy wywiad zawarty w jej dokumentacji leczenia („od kilku miesięcy czuje się wyczerpana mobbingiem w pracy, ma za sobą kilka operacji kręgosłupa (ma orzeczoną niepełnosprawność). Prosiła o przysługujący jej 7 godzinny tryb pracy. Jest u progu wytrzymałości, przygnębiona, płacziwa. Ma problemy ze snem.”). Do nagłego pogorszenia stanu zdrowia powódki doprowadziła niewątpliwie informacja o zakończeniu z nią stosunku pracy, co wynika z jej zeznań „pierwszy raz do lekarza poszłam pod koniec sierpnia 2018r. po tym jak się dowiedziałam, że nie mam żadnych praw. Ja byłam w takim szoku.” Mimo, iż w sprawie nie został przeprowadzony dowód z opinii biegłego na okoliczność związku problemów psychicznych powódki z dyskryminacją (w pozwie złożono jedynie wnioszek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego psychiatry na okoliczność czy mobbing wywołał u powódki rozstrój zdrowia), to analiza złożonej przez powódkę dokumentacji medycznej dotyczącej leczenia psychiatrycznego wskazuje, iż podłoże tych schorzeń stanowiły m.in. problemy w miejscu pracy.

Szacując wysokość zadośćuczynienia Sąd miał na względzie, iż minimalna wysokość odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. byłaby nieadekwatna, jako że powódka straciła zatrudnienie po czteroletni staż pracy u pozwanej, a bezpośrednio po tym fakcie zachorowała na długi czas, tracąc możliwość zarobkowania. Przez wiele miesięcy po utracie zatrudnienia korzystała ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z niezdolnością do pracy, jednakże stosunkowo krótko po jej zakończeniu podjęła nowe zatrudnienie. Uwzględniając rolę jaką ma spełnić odszkodowanie (funkcja prewencyjna i odstrasżająca), rodzaj i znaczny stopień winy, jak również okoliczność, iż pozwana prowadzi duże przedsiębiorstwo, przyjęto, iż adekwatną kwotą będzie trzykrotność wynagrodzenia zasadniczego powódki, jakie ostatnio otrzymywała w pozwanej spółce (2950 zł) tj. 8850 zł. Pozwana spółka prowadzi duże przedsiębiorstwo i korzysta ze stosownej obsługi prawnej, stąd winny być znane jej regulacje z zakresu prawa pracy, które pozwana świadomie naruszyła pozbawiając A. K. możliwości stałego zatrudnienia i źródła dochodu. Nie uszło uwadze Sądu, iż powódka wiele miesięcy przebywała na zwolnieniu lekarskim i świadczeniu rehabilitacyjnym (niezależnie od przyczyny schorzenia w całym tym okresie), ale też po jego zakończeniu szybko znalazła nowe zatrudnienie, co przemawiało za zasądzeniem na jej rzecz kwoty 8850 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 7 grudnia 2019r. (tj. od dnia następnego po dniu doręczeniu pisma procesowego z dnia 6 grudnia 2019r. zawierającego modyfikację żądania procesowego) przyjmując jako podstawę żądania odsetkowego art. 481 § 1 k.c. W odniesieniu do daty początkowej naliczenia odsetek Sąd miał tu na uwadze brzmienie przepisu art. 455 k.c., zgodnie z którym jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Przekładając to na niniejszą sprawę, wezwanie to nastąpiło w dniu 6 grudnia 2019r.

W pozostałym zakresie żądanie zadośćuczynienia w zakresie dyskryminacji oraz w zakresie żądania odsetek oddalono.

Sąd konstruując stan faktyczny bazował na dowodach z dokumentów, zgromadzonych zarówno w aktach osobowych, jak w aktach sprawy, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała. Oceniając zeznania świadków Sąd miał na uwadze, iż znaczna grupa świadków powoływała się na zdarzenia z udziałem powódki, których nie byli bezpośrednimi obserwatorami. Tak przedstawiały się zeznania E. W. i E. G. oraz K. P.. (...) odnośnie okoliczności spornych nie posiadała świadek K. M.. Na materiał dowodowy, na bazie którego został skonstruowany stan faktyczny złożyły się przede wszystkim zeznania świadków J. R., D. C., E. B., I. J., a więc świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną. Świadkowie ci zeznawali o okolicznościach, które były im bezpośrednio znane, zaobserwowane w toku pracy, a zeznania te miały charakter wzajemnie uzupełniający się i korespondujący ze sobą. Sąd nie skorzystał z zeznań

świadka B. K. (1), jako że wyjaśnień przedstawionych przez tą świadek co do przyczyn odmowy przedłużenia z powódką umowy nie sposób było ocenić jako wiarygodnych (co już zostało omówione powyżej). Mimo, iż świadek ta nie jest już pracownikiem strony pozwanej, to jej zeznania zostały ukształtowane w sposób mający przedstawić jej działania (w tym dotyczące nienadania biegu podaniu powódki, sformułowania opinii o braku podstaw do przedłużenia umowy z powódką) w jak najkorzystniejszym świetle. Zeznania powódki jak i M. S. oceniano zostały ze szczególną ostrożnością i tylko w części zostały uznane za wiarygodne. W odniesieniu do zeznań tych osób uwzględniona została ta część zeznań, która znalazła potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym bądź w dowodach z dokumentów. I tak, co do powódki za wiarygodne uznano jej zeznania w zakresie pogorszenia się jej relacji z przełożoną po złożeniu podania o obniżenie czasu pracy w związku z niepełnosprawnością, kwestii dotyczących wnioskowania o przedłużenie umowy o pracę i reakcji przełożonej na jej pierwszy wniosek, jak również sytuacji zdrowotnej i zawodowej po zakończeniu stosunku pracy z pozwaną spółką. Oceniając zaś zeznania M. S., wzięto pod uwagę, iż powoływała się ona na informacje o zdarzeniach z udziałem powódki, podając, iż informacje te są uzyskane od D. C., podczas gdy świadek ta wystąpienia takich zdarzeń nie potwierdziła. Akcentowała również niepotwierdzone w materiale dowodowym zdarzenie z udziałem powódki, a dotyczące jej spóźnienia.

Mając na względzie, iż żądania stron zostały uwzględnione połowicznie, zastosowanie znalazł przepis art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie czwartym orzeczenia na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2020.755 t.j.). Wpis od pozwu, od którego powódka była zwolniona z mocy ustawy wynosił 1000 zł (art. 13. ust. 1 pkt 7 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych), a zatem pozwanego należało obciążyć tym wpisem w 44,25 %, co dało kwotę 443 zł (po zaokrągleniu do pełnego złotego kwoty 442,50 zł), którą nakazano pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w S..

Orzeczenie w przedmiocie rygor natychmiastowej wykonalności zawarte w punkcie ósmym wyroku znajduje oparcie w treści art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)