

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 października 2021 r. powódka A. R. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) w S. na swoją rzecz kwotę 45.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej w dniu 2 sierpnia 2021 r. na czas określony oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż u pozwanej jest zatrudniona od dnia 2 sierpnia 2021 r. W czasie zatrudnienia otrzymała naganę z powodu wydłużonego czasu przerw w programie (...), który to program zawieszał się. Podobnie funkcjonował drugi program czasu pracy (...), który działał błędnie. Powódka wskazała, że nie chcąc powodować niejasności w systemie czasu pracy, przedłużała swój czas pracy (od 8:30 do 17:00), aby móc korzystać z przerwy jednogodzinnej. W ocenie powódki fakt otrzymania nagany był zbyt rygorystycznym posunięciem, gdyż podobne sytuacje zdarzały się w całym zespole, a nie słyszała, aby inny współpracownicy otrzymywali nagany. Nadto powódka podniosła, że zdarzenie to odbiera jako mobbigujące ją i formę jej zatrudnienia w odniesieniu do pozostałych pracowników zespołu, w szczególności co do K. B. i A. B. (1). Współpraca ze wskazanymi osobami nie należała dla powódki do przyjemnych, a przekazywane przez nie informacje nie zawsze były zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Dodatkowo powódka odczuwała brak akceptacji przez panie i ich koleżanki z zespołu. Z tego powodu powódka odczuwała ogromny stres przy tych osobach. W ocenie powódki otrzymane wypowiedzenie jest nieuzasadnione i przejawia przesłanki mobbingu i dyskryminacji jej osoby. Tym samym pozwana naruszyła przepisy prawa pracy art. 11³ kp oraz art. 18^{3a}. Dodatkowo cała forma zatrudnienia przejawiała przesłanki mobbingu, czym naruszony był art. 94³ kp (k. 3-4).

Na posiedzeniu przygotowawczym w dniu 11 maja 2022 r. powódka sprecyzowała, że żąda odszkodowania w kwocie 45.000 zł za mobbing, dyskryminację oraz bezpodstawne wypowiedzenie umowy o pracę. Pierwotnie oświadczyła, że za każde z tych roszczeń domaga się po 15.000 zł, następnie wskazała, że za mobbing i dyskryminację po 20.000 zł, zaś za wypowiedzenie umowy o pracę 5.000 zł. Dyskryminacja powódki miała polegać na wrogim nastawieniu przełożonego do jej osoby. Powódka oświadczyła, że nie jest w stanie wskazać, która z przyczyn dyskryminacji dotyczyła jej sprawy. Osobami, które ją dyskryminowały były A. B. (1) i K. B. (k.29).

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu według spisu kosztów złożonego na ostatniej rozprawie, a w razie jego niezłożenia według norm przepisanych. W pierwszej kolejności pozwana wskazała, że żaden przepis prawa nie zobowiązuje pracodawcy do wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny. Przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie należy wskazać jedynie w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W przypadku umów terminowych pracownik odwołujący się do sądu może uzyskać odszkodowanie jedynie, jeśli wypowiedzenie umowy o pracę zawiera błąd natury formalnej. Rozwiązanie umowy o pracę powódki zostało dokonane przez pozwaną w pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami prawa. Oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę zostało podpisane przez osobę należycie umocowaną do reprezentowania pozwanej oraz doręczone powódce na piśmie, a nadto zawierało prawidłowe pouczenie o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy. Pozwana zastosowała również zgodnie z przepisami okres wypowiedzenia umowy o pracę powódki.

Pozwana wskazała, że powódka od początku zatrudnienia miała problemy z opanowaniem wiedzy projektowej, koniecznej do wykonywania pracy na stanowisku konsultanta ds. obsługi klienta. Już podczas szkoleń powódka osiągała wyniki istotnie niższe od wyników innych pracowników zatrudnionych w tym samym czasie na tożsamyh stanowiskach. Powódka miała również trudności z zastosowaniem wiedzy uzyskanej podczas szkoleń w praktyce, a powierzone zadania wykonywała nieprawidłowo. Odnosząc się do twierdzeń pozwu dotyczących nieprawidłowości w działaniu programów, z których podczas pracy korzystała powódka, pozwana wskazała, że powodem problemów powódki w użytkowaniu programów było niestosowanie się przez powódkę do wytycznych uzyskanych podczas

szkoleń oraz w wiadomościach mailowych. Opóźnienia w logowaniu się powódki na czas do systemów wynikały ze spóźnień powódki do pracy. Powódka była poinformowana, że o godzinie rozpoczęcia pracy musi być już zalogowana do obu systemów. Tymczasem nie realizowała tego obowiązku, co wielokrotnie spowodowało konieczność przekładania spotkania całego zespołu. Co więcej, powódka przedstawiała nieprawdziwe wyniki swojej pracy poprzez wpisywanie do pliku Excel zakończonych niepowodzeniem połączeń telefonicznych jako akceptacji przedstawionej przez siebie oferty. Takie działanie powódki dezorganizowało pracę u pozwanej. Ponadto powódka nie respektowała organizacji czasu pracy obowiązującej u pozwanej, co przejawiało się w regularnych spóźnieniach, wcześniejszych wyjściach, a także istotnym przedłużaniu przerw. Powódka, jak wskazuje w pozwie zostawała w pracy dłużej celem skorzystania z przerwy 60 minutowej. Pracodawca nigdy nie zlecał powódce pracy w godzinach nadliczbowych, a zachowanie powódki wynikało z jej indywidualnej decyzji i nie było konsultowane z żadnym z przełożonych. Powódka była wielokrotnie informowana, że jej działanie jest nieprawidłowe, co nie skutkowało jednak poprawą w tym zakresie. Co istotne pozostawanie przez powódkę dłużej w pracy nie pokrywało w całości czasu nieprzepracowanego wcześniej, co przekładało się na niesatysfakcjonujące wyniki pracy powódki. Strona pozwana wskazała również, że pracodawca ani żaden inny pracownik pozwanej nigdy nie stosował względem powódki działań o charakterze mobbingu. Twierdzenia powódki w tym zakresie są bezpodstawne. Powódka nie udowodniła, aby ktokolwiek stosował względem niej mobbing. Pozwana podkreśliła, że samo indywidualne odczucie pracownika, że jest mobilizowany, nie świadczy o tym, że rzeczywiście doszło do mobbingu. Odnośnie nałożonej na powódkę nagany pozwana wskazała, że zastosowanie kary porządkowej względem powódki nastąpiło w pełnej zgodności z prawem oraz posiadało dostateczne uzasadnienie merytoryczne. Odnośnie zarzutu dyskryminacji pozwana wskazała, że powódka była traktowana tak samo jak wszyscy inni pracownicy. Powódka nie była nierówno traktowana przez pracodawcę, ani też żadnego pracownika pozwanej (k. 44-52).

Na rozprawie w dniu 7 grudnia 2022 r. pełnomocnik powódki wskazał, że precyzuje żądanie w ten sposób, że kwoty 20.000 zł powódka domaga się nie z tytułu dyskryminacji, ale z powodu nierównego traktowania. W ocenie strony powodowej nierówne traktowanie było wobec innych pracowników pozwanej pracujących razem z powódką i przejawiało się tym, że powódka zgłaszała problemy z programem, który rejestrował czas pracy i aktywność pracownika. Ponadto wobec powódki nie przestrzegano w biurze zasad dystansu społecznego w czasie pandemii w biurze, gdzie pracowała. W strefach wyłączonych był sadzany inny pracownik lub przełożony (k. 240).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. R. była zatrudniona w firmie (...) w S. na podstawie umowy o pracę na okres próbny zawartej w dniu 30 lipca 2021 r. na stanowisku konsultanta ds. obsługi klienta. Powódka została zatrudniona na pełny wymiar czasu pracy, począwszy od 2 sierpnia 2021 r. do 1 listopada 2021 r. Do zadań powódki należało pozyskiwanie sprzedawców zainteresowanych oferowaniem swoich produktów na platformie S..

Dowód: umowa o pracę na okres próbny z 30.07.2021 r. k. 154-156; zeznania A. B. (2), k. 240-241; przesłuchanie A. R. w charakterze strony, k. 366-369.

Przed przystąpieniem do pracy powódka została zapoznana z regulaminem pracy, w tym również otrzymała niezbędne informacje na temat radzenia sobie z mobbingiem, została poinformowana o zasadach panujących w firmie oraz przeszkolona z obsługi programów niezbędnych do wykonywania pracy.

Dowód: kodeks etyki i postępowania w biznesie k. 87-129; zeznania świadka A. B. (2), k. 240-241; zeznania świadka K. B., k. 242-243; zeznania świadka A. B. (1), k. 327-328; zeznania M. S., k. 348-350; przesłuchanie A. R. w charakterze strony, k. 366-369.

Na początku zatrudnienia powódka przeszła również kilkudniowe szkolenia przygotowujące do pracy. Podczas szkoleń powódka miała problemy z przyswajaniem wiedzy, osiągała wyniki niższe od pozostałych pracowników, a nadto nie zaliczyła testu kończącego szkolenie. Za zgodą pracodawcy przystąpiła do testu ponownie i została dopuszczona do pracy. Po odbytych szkoleniach powódka zamieściła na portalu społecznościowym post, w którym w sposób obraźliwy i krytykujący odniosła się do przeprowadzonego szkolenia i osoby go prowadzącej – pracownicy

pozwanej. Inni pracownicy pozwanej zgłosili fakt zamieszczenia postu powódki w kadrach, wskazując, że powódka obraża trenera pozwanej. Po otrzymaniu informacji o poście, w celu wyjaśnienia sytuacji pracodawca zorganizował spotkanie, w którym uczestniczyła także powódka oraz trener przeprowadzający szkolenie – A. B. (1). Powódka podczas spotkania nie zgłosiła pracodawcy żadnych zastrzeżeń odnośnie szkolenia. W czasie spotkania rozmawiano z powódką o atmosferze pracy u pozwanej. Powódka twierdziła, że jest dobrze traktowana i nie ma zastrzeżeń do współpracowników.

Dowód: zrzut ekranu k. 130; zeznania świadka A. B. (2), k. 240-241; zeznania świadka K. B. k. 242-243; zeznania świadka A. B. (1), k. 327-328; zeznania M. S. k. 348-350;

W zakładzie pracy pozwanej spółki czas pracy pracowników był monitorowany za pośrednictwem programów (...) i (...). Przed przystąpieniem do pracy pracownicy pozwanej, w tym powódka byli szkoleni z obsługi wskazanych programów. Zdarzały się sytuacje, że programy źle działały i obowiązkiem pracowników było zgłoszenie awarii swoim przełożonym. Powódka raz zgłosiła nieprawidłowości w działaniu programów, jednakże przyczyną nieprawidłowości było niestosowanie się przez powódkę do wytycznych uzyskanych podczas szkoleń oraz w wiadomościach mailowych. Po zgłoszeniu powódka była ponownie przeszkolona z programów przez T. Ś.. Powódka nie zgłaszała więcej żadnych problemów z programami. Inni pracownicy nie mieli problemów z działaniem programów (...) i (...).

Dowód: wiadomość mailowa k. 56; zestawienie wyników szkoleń k. 266-269; zestawienie wyników pracy powódki k. 274-275; zeznania świadka K. B. k. 242-243, zeznania świadka A. B. (1), k. 327-328; zeznania świadka A. M., k. 329-330; zeznania M. S., k. 348-350; przesłuchanie A. R. w charakterze strony, k. 366-369.

W firmie pozwanej wprowadzone były obostrzenia związane z pandemią (...) polegające na m.in. utrzymywaniu odpowiednich odległości między stanowiskami pracy czy też noszeniu maseczek w miejscach ogólnodostępnych. Każdy z pracowników posiadał swoje własne stanowisko pracy, w trakcie pandemii niektóre stanowiska były wyłączone z użytku w celu utrzymania odpowiedniego dystansu między pracownikami. Obok biurka powódki znajdowało się wolne miejsce, które miał zająć nowy pracownik, co spotkało się z wyraźnym sprzeciwem powódki. Przełożeni, po uzyskaniu informacji, że w ocenie powódki umieszczenie nowego pracownika obok niej narusza jej przestrzeń osobistą, uszanowali jej wolę i przenieśli nowego pracownika na inne miejsce.

Dowód: zeznania M. D. k. 241-242, zeznania świadka K. B. k. 242-243, zeznania świadka A. M. k. 329-330; przesłuchanie A. R. w charakterze strony, k. 366-369.

W ocenie pracowników w firmie pozwanej panowała przyjazna atmosfera, byli oni zadowoleni z pracy w firmie. Pozwana prowadziła politykę przeciwdziałaniu mobbingowi, jak również organizowała spotkania z pracownikami w celu polepszenia atmosfery i warunków pracy. W trakcie zatrudnienia powódka nigdy nie zgłaszała swoim przełożonym problemów z innymi pracownikami. Nie zgłaszała także aby była ofiarą mobbingu.

Dowód: kodeks etyki i postępowania w biznesie k. 87-129; zeznania świadka A. B. (2), k. 240-241, zeznania świadka K. B. k. 242-243; zeznania świadka A. B. (1) k. 327-328; zeznania M. S. k. 348-350; zeznania świadka Ł. L., k. 346-348.

Przełożeni powódki nie byli zadowoleni z jej pracy. Powódka nie respektowała reguł obowiązujących w firmie, osiągała słabe rezultaty w swojej pracy. Powódka nie stosowała się do czasu pracy przyjętego w firmie pozwanej, regularnie spóźniała się oraz przeciągała przerwy, co wpływało negatywnie na atmosferę pracy zespołu oraz dezorganizowało pracę zespołu. Z tego powodu powódka otrzymała ustne upomnienie od swojej przełożonej. W trakcie zatrudnienia powódka przedstawiała nieprawdziwe wyniki swojej pracy, co dezorganizowało pracę pozostałych pracowników, jak również powodowało niezadowolenie klientów pozwanej. Przełożeni powódki starali się jej pomóc we wdrożeniu do pracy, jednakże nie przyniosło to rezultatu.

Dowód: wiadomości mailowe k. 68, 72-73, 77, 271-272, 277-281, 286-288; zestawienie godzin raportowania k. 290-296; grafik czasu pracy powódki k. 283-285; zeznania świadka A. B. (2) k. 240-241; zeznania świadka M. D. k. 241-242; zeznania świadka K. B. k. 242-243; zeznania świadka A. M. k. 329-330; zeznania Ł. L. k. 346-348.

W dniu 27 sierpnia 2021 r. na podstawie art. 108 §1 kp pracodawca nałożył na powódkę karę nagany za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy.

Dowód: nagana z 27.08.2021 r. k. 177

Pismem z dnia 1 października 2021 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z dnia 2 sierpnia 2021 r. z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia wynoszącego 2 tygodnie. W piśmie wskazano, że powodem wypowiedzenia są wyniki powódki, które są znacząco poniżej normy obowiązującej w zespole (...) (jakościowe, ilościowe) oraz rażące nieprzestrzeganie obowiązujących w zakładzie pracy zasad dotyczących czasu pracy. Powódka nie chciała przyjąć dokumentu wypowiedzenia, wskazywała, że pójdzie do lekarza i otrzyma zwolnienie lekarskie oraz zastraszała przełożonych, że pozowie ich o mobbing.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę k. 175; zeznania świadka A. B. (2) k. 240-241; zeznania świadka M. D. k. 241-242.

Po zwolnieniu powódki z firmy pozwanej, w dniu 10 października 2021 r. w restauracji (...)znajdującej się w tym samym budynku co siedziba pozwanej przebywali pracownicy pozwanej M. K. (1), M. K. (2), J. G., P. D. oraz powódka. Gdy powódka zauważyła pracowników pozwanej kilkakrotnie kierowała pod ich adresem oraz adresem pozwanej wulgarnie komentarze. Powódka wcześniej nie miała styczności ze spotkanymi pracownikami, nie pracowali oni w jednym dziale.

Dowód: wiadomości mailowe k. 133-136; zeznania świadka K. B. k. 242-243; zeznania świadka M. K. (1) k. 328; zeznania świadka M. K. (2), k. 328-329; zeznania świadka J. G., k. 329; zeznania świadka P. D., k. 329; zeznania świadka Ł. L., k. 346-348; zeznania świadka M. S., k. 348-350.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powódka domagała się odszkodowania w związku z: mobbigiem, nierównym traktowaniem oraz bezpodstawnym wypowiedzeniem umowy o pracę.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że powódka była zatrudniona na umowę o pracę na okres próbny, która to umowa została jej wypowiedziana w dniu 1 października 2021 r. Oznacza to, że zgodnie z art. 25 ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy. W niniejszej sprawie znajdują zatem zastosowanie przepisy Kodeksu pracy przed wejściem nowelizacji z dnia 26 kwietnia 2023 r.

Zgodnie z art. 30 § 2 kp umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem. Przepis art. 50 § 1 kp przewiduje, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż pozwana, rozwiązując z powódką umowę o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem działała zgodnie z obowiązującymi w tym przedmiocie przepisami. Umowa o pracę na okres próbny między stronami została zawarta na okres od dnia 2 sierpnia 2021 r. do 1 listopada 2021 r. tj. na okres 3 miesięcy, a zatem pozwana zastosowała prawidłowy - dwu tygodniowy - okres wypowiedzenia. W niniejszej sprawie pozwana wypowiedziała powódce umowę na okres próbny po dwóch miesiącach od dnia jej zawarcia, zaś wypowiedzenie zostało dokonane na piśmie. Strona pozwana spełniła zatem wszelkie wymagania co do formy wypowiedzenia skonkretyzowane w art. 30 kodeksu pracy, ponadto zachowała przewidziany dla tego typu umowy okres wypowiedzenia. Tym samym brak było podstaw do uwzględnienia powództwa w tym zakresie.

Wskazać przy tym należy, że zgodnie z poprzednio obowiązującym art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę. Z powyższego przepisu wynika, że pracodawca przed nowelizacją nie miał obowiązku wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę w sytuacji umowy o pracę zawartej na okres próbny. Niemniej jednak w niniejszej sprawie przyczyna wypowiedzenia została wskazana i wynikała ze słabych wyników pracy uzyskiwanej przez powódkę oraz rażącego nieprzestrzegania obowiązujących w zakładzie pracy zasad dotyczących czasu pracy. Przyczyna ta była rzeczywista, albowiem zebrany materiał dowodowy potwierdził, że powódka niewłaściwie wykonywała swoje obowiązki, nie przestrzegała zasad panujących u pozwanej i ignorowała uwagi przełożonych. Również w trakcie zatrudnienia powódka otrzymywała pisemne upomnienia, a nawet naganę, albowiem jej zachowanie naruszało podstawowe obowiązki pracownika i negatywnie oddziaływało na pracę całego zespołu. W związku z powyższym roszczenie powódki o odszkodowanie za bezpodstawne wypowiedzenie jej umowy o pracę podlegało oddaleniu.

W dalszej kolejności powódka domagała się zasądzenia kwoty 20.000 zł tytułem odszkodowania za mobbing.

Instytucja mobbingu uregulowana została w art. 94³ kp. Zgodnie z § 1 wskazanego przepisu pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. W § 2 ustawodawca zawarł definicję mobbingu, zgodnie z którą mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (§3). Pracownik, który doznał mobbingu lub 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).

Z przytoczonej definicji mobbingu wynika, iż mobbing jest to działanie bezprawne, które podejmowane jest w określonym celu tj. poniżenie, ośmieszenie i izolowanie pracownika wywołujące określone skutki. W piśmiennictwie wskazuje się, że mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne „wyniszczenie” pracownika. Szczególnie ważny jest w tym przypadku aspekt zdrowotny całego zagadnienia, co odróżnia zjawisko mobbingu od zwyczajnego konfliktu. Pod wpływem mobbingu osoby poszkodowane zostają zepchnięte w beznadziejność, bezradność oraz tracą możliwość obrony (zob. W. Cieślak, J. Stelina „Mobbing - próba definicji i wybrane zagadnienia prawne”, Palestra 2003/9-10/72). W orzecznictwie wskazuje się, że mobbing może się wyrażać w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu (zob. wyrok S. A. (...) z 27 września 2012 r. sygn. akt (...)).

Wszystkie przesłanki mobbingu, o których mowa w przepisie art. 94⁽³⁾ § 2 kp muszą wystąpić łącznie. Podkreślić przy tym należy, że samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, 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. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych (zob. wyrok S. N. z dnia 7 maja 2009 r., (...)).

W odniesieniu do ciężaru dowodu należy przyjąć, że na pracowniku spoczywa on w zakresie faktów świadczących o mobbingu (zgodnie z art. 5 kc w zw. z art. 300 kp). Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu bądź że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika (por. postanowienie SN z 24.05.2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961). Pracodawca, który sam nie jest sprawcą mobbingu, może także wykazać, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy uznać należy, że powódka nie udowodniła, aby w stosunku do niej stosowany był mobbing przez K. B. i A. B. (1) lub też innego pracownika pozwanej. Brak jest także dowodów na to, że pracodawca tolerował takie zjawisko. Przede wszystkim powódka nie wskazała żadnych faktów, które mogły świadczyć o mobbingu. Twierdzenia powódki są bardzo ogólne, ograniczały się do twierdzenia, że odczuwała brak akceptacji przez przełożone i koleżanki z zespołu. Nie wykazano żadnych zachowań pracowników pozwanej, które faktycznie i obiektywnie mogły wywoływać u powódki takie odczucia. Wskazana przez powódkę sytuacja z naruszeniem jej sfery prywatności poprzez próbę usadzenia obok niej innego nowego pracownika w żaden sposób nie może być uznawane za bezprawne działanie przełożonych. Nadto na prośbę powódki skierowaną do przełożonej, osoba ta została przeniesiona na inne stanowisko. Na uwadze należy mieć również zachowanie powódki w trakcie zatrudnienia, która obrażała na portalu społecznościowym pracownika pozwanej, a nadto jej zachowanie po rozwiązaniu stosunku pracy, gdzie w przestrzeni publicznej obraźliwie odnosiła się do pracowników pozwanej wulgarnie wyrażając się o pracodawcy. Takie zachowanie powódki przeczy jej twierdzeniom o tym, że była ofiarą mobbingu i czuła się poniżana, czy też ośmieszona. Nadto powódka nigdy nie zgłosiła swojemu pracodawcy, czy też przełożonym faktu bycia ofiarą mobbingu. Również żaden ze współpracowników nie zauważył zachowań ani objawów, które mogłyby świadczyć o tym, że powódka jest ofiarą mobbingu. Wszelkie te okoliczności przeczą tezie powódki o stosowaniu wobec niej mobbingu.

Również nie sposób uznać, że nałożenie na powódkę kary nagany było przejawem mobbingu. Analiza zgromadzonej dokumentacji wskazuje, że faktycznie powódka naruszała normy czasu pracy u pozwanej. Potwierdziły to również zeznania świadków, którzy wskazywali, że powódka często się spóźniała, wychodziła wcześniej z pracy i przedłużała swoje przerwy bez informowania przełożonych. Nadto, powódka spóźniła się już na rozmowę kwalifikacyjną w sprawie pracy. Pomimo otrzymywanych ustnych upomnień i rozmów oraz składanych obietnic, powódka nie zmieniła swojego zachowania. Sąd nie dał wiary powódce, że to z uwagi na wadliwość programów stosowanych przez pozwaną, jej czas pracy był źle ewidencjonowany. Przede wszystkim przeczą temu zeznania świadków, którzy zgodnie zeznawali, że działanie i obsługa tych programów nie była trudna. Warto też zauważyć, że powódka tylko raz zgłosiła problem z działaniem programu, który jak się okazało wynikał ze złej obsługi programu przez powódkę. Po tym incydencie powódka została ponownie przeszkolona przez osobę odpowiedzialną za szkolenia - M. Ś.. W ocenie Sądu nałożenie na powódkę kary naganny było zgodne z prawem i nie naruszało przepisów prawa pracy.

Reasumując uznać należy, że powódka nie wskazała na żadne zachowanie pracodawcy i jego pracowników, które spełniałoby wszystkie przesłanki mobbingu, w szczególności żadne ze wskazanych przez powódkę zdarzeń nie nosiło cech uporczywości ani długotrwałości, nie polegało na nękanii czy też zastraszaniu powódki. Na uwadze należy mieć również fakt, że u pozwanej wprowadzona była polityka przeciwdziałaniu mobbingowi, o której pouczona była powódka. Powódka jednak nigdy nie zgłosiła żadnych zastrzeżeń. Odczucia powódki nie były w żaden obiektywny sposób uzasadnione, a nadto mogły wynikać jedynie ze złości na utratę pracy. Powódka bowiem dopiero w chwili otrzymania wypowiedzenia zagroziła, że posądzi pozwaną o mobbing. W związku z czym roszczenie powódki o odszkodowanie za mobbing podlegało oddaleniu.

Ostatnie roszczenie powódki było związane z zarzutem nierównego traktowania powódki przez pozwaną. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 kp 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, zatrudnienie na czas określony lub

nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Przepis art. 18^{3b} § 1 kp stanowi natomiast, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

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 (art. 18^{3d} kp).

W ocenie Sądu również w tym zakresie powódka nie uprawdopodobniła aby była nierówno traktowana przez pracodawcę. Przede wszystkim wskazać należy, że art. 18^{3b} § 1 kp zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne, albowiem zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Niemniej jednak pracownik ma obowiązek przedstawienia faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji.

Powołując się na nierówne traktowanie powódka nie wykazała, a nawet nie uprawdopodobniła istnienia przyczyny zróżnicowania, koniecznego do stwierdzenia dyskryminacji i nierównego traktowania powódki. Dopiero po wskazaniu przez powódkę tej okoliczności aktualizuje się ciężar wykazania przez pracodawcę, że zróżnicowanie sytuacji pracowników miało swoje obiektywne podłoże. Powódka zapytana na rozprawie nie była w stanie wskazać przyczyn nierównego traktowania. Wskazywała jedynie, że tylko jej przełożona zwracała uwagę przy całym zespole. Strona powodowa wskazała również, że nierówne traktowanie przejawiało się tym, że powódka zgłaszała problemy z programem, który rejestrował czas pracy i aktywność pracownika. Ponadto wobec powódki nie przestrzegano w biurze zasad dystansu społecznego w czasie pandemii w biurze, gdzie pracowała. W strefach wyłączonych był sadzany inny pracownik lub przełożony. Wskazane przez powódkę fakty nie zostały w żaden sposób wykazane, a nadto nie mogły stanowić przejawów nierównego traktowania powódki. Z zeznań świadków wynika, że powódka tylko raz zgłosiła problem z programem i od razu sytuacja została wyjaśniona przez jej przełożonych. Również jak wspomniano wcześniej, po stanowczej reakcji powódki w związku z posadowieniem obok niej nowego współpracownika, przełożeni przenieśli go na inne miejsce, szanując wolę powódki. W toku postępowania ustalono również, że przełożeni zajmowali miejsce obok pracowników, gdy musieli im coś wytłumaczyć lub pomóc z powierzonym zadaniem. Zachowanie to nie nosi jednak żadnych znamion dyskryminacji, czy też nierównego traktowania, gdyż siadali również koło innych osób. Także twierdzenia powódki o tym, że jej bezpośrednia przełożona K. B. tylko jej głośno zwracała uwagę, podczas kiedy inni pracownicy byli wysłuchiwanymi w oddzielnym pomieszczeniu, nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach innych osób – pracowników zespołu. Jedynie A. M. – osoba siedząca bezpośrednio obok powódki, zeznała, że pamięta jak przełożona spytała powódkę dlaczego powódka się nie odbiła gdy wyszła na przerwę, na co powódka odpowiedziała jej, że zapomniała (k. 330). A. M. zeznała jednocześnie, że przełożona także jej zwracała uwagę na problem „wbijania” przerw.

Mając na uwadze powyższe, roszczenia powódki jako bezzasadne podlegały oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sądu ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy, których prawdziwość nie budzi wątpliwości oraz nie były kwestionowane przez strony oraz zeznaniach świadków: A. B. (2), M. D., K. B., A. B. (1), M. K. (1), M. K. (2), J. G., P. D., A. M., Ł. L., M. S.. Świadkowie są lub też byli pracownikami pozwanej. Ich zeznania są spójne i pokrywają się z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie. W ocenie Sądu najbardziej obiektywne były zeznania byłych pracowników pozwanej, którzy niewątpliwie nie mieli żadnego interesu w składaniu zeznań na korzyść którejkolwiek ze stron. Zeznania te pokrywał się z zeznaniami pozostałych świadków, które w ocenie Sądu również są wiarygodne.

Orzeczenie o kosztach wydano w oparciu o art. 102 k.p.c. W myśl tego przepisu w szczególnie uzasadnionych wypadkach sąd może nie obciążać strony przegrywającej kosztami procesu. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek, o jakim mowa w powołanym przepisie. Przemawia za tym sytuacja materialna oraz zdrowotna powódki. Powódka od dłuższego czasu przebywa w szpitalu psychiatrycznym z uwagi na swój stan zdrowia, nie pracuje, nie posiada również żadnych oszczędności. Podzielić należy pogląd Sądu Apelacyjnego w Szczecinie, zgodnie z którym wypadek szczególnie uzasadniony związany jest z przebiegiem sprawy (charakter zgłoszonego roszczenia, jego znaczenie dla strony), jak również leżące poza procesem tj. sytuacja majątkowa i życiowa strony (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 9 czerwca 2016 r., sygn. akt I Acz 93/16).

W punkcie III na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych orzeczono o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu zasądzając od Skarbu Państwa - (...) w S.na rzecz radcy prawnego W. P..

(...)

Z:

(...)

(...)

(...)

20.11.2023 r. (...)