

Sygn.akt III APa 6/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2015r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSA Piotr Prusinowski (spr.)**

**Sędziowie: SA Barbara Orechwa-Zawadzka**

**SA Bohdan Bieniek**

**Protokolant: Agnieszka Charkiewicz**

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 czerwca 2015 r. w B.

**sprawy z powództwa D. O.**

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) w B.

o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

**na skutek apelacji powódki D. O.**

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 stycznia 2015 r. sygn. akt V P 13/13

**I. umarza postępowanie apelacyjne co do żądania zasądzenie kwoty 31.000 zł (trzydzieści jeden tysięcy) tytułem zadośćuczynienia,**

**II. oddala apelację,**

**III. zasądza od powódki D. O. na rzecz Przedsiębiorstwa (...) w B. kwotę 1000 zł (jeden tysiąc) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję,**

**IV. przyznaje radcy prawnemu M. D. wynagrodzenie z tytułu nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym w kwocie 2700 (dwa tysiące siedemset) złotych, powiększoną o należny podatek od towarów i usług i nakazuje wypłacić tę kwotę ze Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w Białymstoku).**

Sygn akt III APa 6/15

## UZASADNIENIE

Powódka D. O. pozwem z dnia 6.09.2013 r., sprecyzowanym w piśmie z dnia 20.11.2013 r. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od byłego pracodawcy – pozwanego – Przedsiębiorstwa (...) S.A. kwoty 25.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz 55.000 zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Pozwany- Przedsiębiorstwo (...) S.A. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości.

**Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z dnia 22 stycznia 2015 r. oddalił powództwo.** Sąd ten ustalił, że D. O. była zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy od 17.03.1986 r. do 31.08.2013 r. W tym czasie zajmowała stanowiska:

- dyżurnego ruchu w D. (...)– od 17.03.1986 r.

- inspektora w D.(...)- od 17.02.1998 r.

- weryfikatora w D. P. – od 1.08.2008 r.

- dyżurnego ruchu w D. P. - od 4.01.2010 r.

- dyspozytora – od 22.01.2013 r. do 31.08.2013 r. – na skutek zmiany w zakresie nazwy stanowiska pracy oraz połączenia ogółu obowiązków dyżurnych ruchu i dyspozytorów.

W okresie od 1.08.2008 r. do 31.08.2013 r. bezpośrednim przełożonym powódki był J. C. (1), kierownik D. P..

Wynagrodzenie powódki w ostatnio otrzymywanej wysokości zostało ukształtowane wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy i płacy z dnia 28.08.2008 r. Na mocy tego porozumienia powódka na własną prośbę, pozytywnie zaopiniowaną przez J. C. (1), została przeniesiona z dniem 1.08.2008 r. na stanowisko weryfikatora, a z dniem 1.09.2008 r. otrzymała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1650 zł miesięcznie według 7 kategorii zaszeregowania. Następnie, od dnia 4.01.2010 r. D. O. na własną prośbę i wniosek kierownika D. P. J. C. (1) została przeniesiona na stanowisko dyżurnego ruchu. Aneks do umowy o pracę wskazywał, że zmiana stanowiska pracy nie pociąga za sobą zmian w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, na co powódka wyraziła zgodę.

W sierpniu 2012 r. powódka zorientowała się, że jej wynagrodzenie jest niższe niż innych osób zajmujących stanowiska dyżurnych ruchu i dyspozytorów o około 400 zł. Zgłosiła się z tym do kierownika D. P. J. C. (1) jak i do Kierownika Pionu P. A. J.. J. C. (1) doradził jej wystąpienie z pismem do Zarządu. Do podwyższenia wynagrodzenia nie doszło. Przyczyną tego była zła kondycja finansowa zakładu pracy oraz niezadowolająca ocena pracy powódki.

Począwszy od 22.01.2013 r. do 4.04.2013 r. powódka została ukarana 4 karami porządkowymi, z których od jednej odstąpiono a jedną zmieniono na łagodniejszą. I tak, w dniu 23.01.2013 r. powódka otrzymała zawiadomienie z dnia 22.01.2013 r. o zastosowaniu wobec niej kary porządkowej upomnienia, po uprzednim wysłuchaniu wyjaśnień powódki. Przyczyną było nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy kierowcy i przekroczenie tygodniowego limitu godzin czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi. Nieprawidłowość powyższa została stwierdzona w toku przeprowadzonej kontroli przez Inspektora Pracy. Od tej kary powódka nie wniosła sprzeciwu do pracodawcy. Również inni pracownicy z tego samego tytułu zostali ukarani karami porządkowymi.

Następnie, po rozpatrzeniu sprzeciwu powódki od nałożonej 25.02.2013 r. kary porządkowej upomnienia i po zapoznaniu się ze stanowiskiem reprezentującej powódkę organizacji związkowej, Zarząd pozwanej spółki uwzględnił sprzeciw, o czym poinformował powódkę.

Kolejne ukaranie nastąpiło po uprzednim wysłuchaniu wyjaśnień powódki w dniu 26.03.2013 r. Zarząd pozwanej spółki dnia 3.04.2013 r. nałożył na powódkę karę porządkową upomnienia, wskazując, że nie podjęła ona działań w celu zatrudnienia kierowcy do obsługi wskazanego strategicznego kursu. Po rozpoznaniu sprzeciwu oraz zapoznaniu się ze stanowiskiem reprezentującej powódkę organizacji związkowej, Zarząd pozwanej spółki 16.04.2013 r. odrzucił sprzeciw i podtrzymał decyzję o ukaraniu. Powódka nie odwołała się od tej kary do sądu.

Następnie, po uprzednim wysłuchaniu wyjaśnień powódki w dniu 2.04.2013 r. Zarząd pozwanej spółki 4.04.2013 r. nałożył na nią karę porządkową nagany ponieważ 12.02.2013 r. samowolnie bez wiedzy przełożonego zamieniła dyżur z dyspozytorem T. B.. W wyniku wniesionego przez powódkę sprzeciwu oraz po zapoznaniu się ze stanowiskiem

reprezentującej powódkę organizacji związkowej, Zarząd pozwanej spółki 16.04.2013 r. uwzględnił częściowo sprzeciw i zmienił rodzaj kary porządkowej nagany na upomnienie. Karą porządkową nagany została ukarana również T. B.. Powódka nie odwołała się od tej kary do sądu.

W międzyczasie, uchwałą nr 1/05/03/2013 z dnia 5.03.2013 r. Zarząd pozwanej spółki mając na uwadze konieczność obniżenia kosztów spółki, optymalizację zatrudnienia oraz dostosowanie liczby pracowników biurowo-administracyjnych do potrzeb Przedsiębiorstwa postanowił o dalszej likwidacji stanowisk pracy i redukcji zatrudnienia w 2013 r. w D. P. – 2 osoby, w D. K.– 2 osoby, w Pionie (...) – 2 osoby i w Pionie(...)- 1 osoba.

Zarząd zobowiązał przełożonych pracowników wskazanych komórek organizacyjnych do wytypowania pracowników, z którymi będą rozwiązywane umowy o pracę, wskazując w uchwale kryteria do wytypowania do zwolnienia.

Realizując dyspozycje Zarządu i na potrzeby wyraźnie określone w uchwale, oceny takiej w D. P. dokonał kierownik tego D. J. C. (1). Pismem z dnia 28.03.2013 r. poinformował Zarząd, że osobą do zwolnienia spośród dyspozytorów jest D. O. jako najmniej przydatny i najmniej uniwersalny pracownik. Wskazał, że nie wykazuje ona adekwatnych reakcji w sytuacjach awaryjnych podczas pełnienia obowiązków dyspozytora co powoduje chaos w pracy. Nie wpisuje w raporcie odwołanych kursów na liniach strategicznych. Jest osobą najmniej samodzielną wśród dyspozytorów i dodatkowo angażuje inne osoby. Wniosek powyższy zaakceptował Kierownik Pionu P. A. J. ( akta osobowe).

Pismem z dnia 30.04.2013 r. Zarząd pozwanej spółki wypowiedział powódce warunki umowy o pracę części dotyczącej pracy na stanowisku dyspozytora z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na 31.08.2013 r., wskazując przyczyny tego wypowiedzenia. Jednocześnie w treści tego pisma pracodawca zaproponował powódce od 1.09.2013 r. powierzenie stanowiska kasjera w D. K.i R., przy zachowaniu pozostałych warunków umowy o pracę. Pracodawca uwzględnił bowiem trudną sytuację powódki jako samotnej matki trojga dzieci. Na posiedzeniu Komisji A. powódka oświadczyła, że nie chce przejść do pracy w kasie, ponieważ zna język i chce wyjechać za granicę. W pozwie wskazała natomiast, że propozycja ta była jej oczywistą degradacją.

Dnia 10.05.2013 r. powódka wystąpiła do Prezesa Zarządu pozwanej spółki o zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia od 1.06.2013 r., co nie zostało uwzględnione. Z uwagi na nieprzyjęcie przez powódkę proponowanych warunków pracy, stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31.08.2013 r. Powódka nie kwestionowała rozwiązania umowy o pracę na drodze sądowej.

W międzyczasie, dnia 16.04.2013 r. a więc po nałożeniu na powódkę kar porządkowych i po wytypowaniu jej przez J. C. (1) do zwolnienia, powódka złożyła skargę do Prezesa Zarządu pozwanej spółki na kierownika D. P. J. C. (1). Stwierdziła, że ocena dokonana przez niego była niesprawiedliwa i wiązać należy ją, jak również wcześniejsze kary porządkowe, ze stosowanym wobec niej przez J. C. (1) mobbingiem. W skardze tej kilkakrotnie akcentowała niższe wynagrodzenie, które otrzymywała w porównaniu do innych pracowników i brak podwyżki wynagrodzenia.

Trzy dni później, pismem z dnia 19.04.2013 r. Zarząd pozwanej spółki poinformował powódkę o zamiarze powołania Komisji A., pouczył o możliwości złożenia sprzeciwu od zamiaru powołania Komisji, wskazania przez powódkę odpowiedniego przedstawiciela. Powódka nie sprzeciwiła się powołaniu Komisji i wskazała do pracy w niej jako swego przedstawiciela przewodniczącego Związku Zawodowego (...) W. S.. Podczas posiedzenia Komisji 28.05.2013 r., przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej złożył wniosek o wykluczenie z jej składu kierownika Pionu P. A. J. ponieważ jest on przełożonym D. O.. W dniu 17.06.2013 r. powołano na jego miejsce S. K., o czym poinformowano W. S. i powódkę. Prowadzone w dalszym ciągu przez Komisję postępowanie, z uwzględnieniem przesłuchań dyspozytorów i innych pracowników Pionu P., nie potwierdziło okoliczności przytaczanych przez powódkę i nie wykazało, żeby kierownik J. C. (1) stosował wobec niej praktyki mobbingowe. W trakcie prac Komisji A. powódka wyjaśniała, że pisząc o zarzutach w stosunku do J. C. (1) miała na myśli kary porządkowe i nie tylko. Inne osoby, które odwoływały kursy nigdy nie dostały żadnej kary. Stwierdziła, że kary zostały nałożone na nią niesłusznie. Wyjaśniła również, że zarabia o 400 zł mniej niż pozostali a wynika to z nieobiektywnej oceny pracy dokonywanej przez kierownika J. C. (1).

Odnośnie udziału w szkoleniach Sąd ustalił, że powódka brała udział w szkoleniu dotyczącym czasu pracy kierowców, szkoleniu BHP oraz kursie języka niemieckiego. Ponadto była wytypowana w ramach projektu (...) doskonalące kompetencje pracownicze kadr dużych przedsiębiorstw” do 4 kolejnych szkoleń, podobnie jak inni dyspozytorzy (każdy z nich był wytypowany od 3 do 5 szkoleń), do których jednak nie doszło z uwagi na brak możliwości organizacyjnych i finansowych po stronie pozwanego.

Ponadto Sąd Okręgowy ustalił, że z dokumentacji medycznej nadesłanej przez (...) s.c. w B. wynika, że powódka 31.08.2012 r. zgłosiła się do lekarza rodzinnego i wskazywała na „obniżony nastrój, płaczliwość, nie może funkcjonować, płytki sen, wybudza się nad ranem, brak siły po śmierci męża tragicznej przed kilkoma miesiącami, ostatnio problemy w pracy”. Dnia 6.09.2012 r. zgłosiła się do poradni zdrowia psychicznego, rozpoznano epizod depresji. Została skierowana do psychologa, wizyta miała miejsce tego samego dnia. Następną wizytą w poradni zdrowia psychicznego miała miejsce 16.04.2013 r., kolejna 25.07.2013 r. a kolejne w odstępie średnio 1 miesiąca.

Sąd ustalił również, że dnia 30.09.2010 r. tragicznie zmarł ojciec powódki a dnia 3.04.2012 r. tragicznie zmarł jej mąż.

Powyższy stan faktyczny Sąd pierwszej instancji ustalił na podstawie akt osobowych, akt sprawy oraz dokumentów, z których dopuścił dowód jak również z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków i zeznań stron. Świadców przesłuchanych w sprawie Sąd podzielił na dwie grupy. Pierwsza z nich, to świadkowie zaprzeczający działaniom mobbingowym i dyskryminacyjnym u pozwanego oraz druga, czyli świadkowie potwierdzający wersję powódki (do tej grupy przede wszystkim należą osoby, które również zostały wytypowane do redukcji u pozwanego, jak również rodzina i znajomi powódki).

Świadców z pierwszej grupy – T. B. (k.313-313v), M. H. (k.313v-314), J. G. (k.314-314v i k.530-530v), A. J. (k.318-319), A. K. (k.314v), D. M. (k.314v-315v), E. O. ( k.315v), J. M. ( k.353v-355 i k.530v), C. P. (k.355-355v), S. K. (k.357v), B. W. (k.358v-360v), K. B. (k.485v), P. G. (k.486), A. P. (1) (k.486v-487), T. S. (k.487v-488), K. Z. (k.525v-526), I. C. (k.526v-527), A. P. (2) (k.527-527v), J. K. (1) (k.527v-528) oraz B. K. (k.528-528v) – głównie aktualni i byli pracownicy pozwanej na różnych stanowiskach i szczeblach, zgodnie zeznali, że nie byli świadkami złego traktowania czy nieuzasadnionych zastrzeżeń kierownika J. C. (1) do powódki. D. O. nie skarżyła się na zachowania kierownika względem niej. Co więcej, niemalże wszyscy wskazywali, że J. C. (1) nie byłby zdolny do tego typu zachowań, był za mało asertywny jak na piastowane przez niego stanowisko kierownicze, nikt nigdy nie skarżył się na kierownika C.. Świadców wskazywali, że widywali zapłakaną powódkę – przyjmowali jednak, że jej stan jest skutkiem trudnej sytuacji życiowej – tragicznej śmierci męża a wcześniej ojca. Z zeznań tych wynika również, że powódka nie dostała podwyżki, bo w firmie w ogóle nie było podwyżek. Nakładanie kar porządkowych związane było z naciskiem kładzionym na regularność kursów zwłaszcza strategicznych i odzyskanie wiarygodności wśród klientów ze względu na narastającą konkurencję i kary nałożone na powódkę uznawali za nałożone słusznie. Świadców zeznawali, że powódka często sobie nie radziła z podstawowymi obowiązkami na stanowisku dyspozytora. Pracodawca zaproponował jej wypowiedzenie zmieniające z uwagi na jej trudną sytuację życiową i rodzinną. S. K. (był członkiem komisji antymobbingowej) zeznał, że wszystkie opinie i stanowiska zawarte w pracach komisji są zgodne z rzeczywistym przebiegiem prac tej komisji, która nie stwierdziła mobbingu w stosunku do powódki. Świadek B. W. zeznała, że w jej ocenie powódka nie ma cech koniecznych do pracy dyspozytora, najwięcej kursów nie wychodziło wtedy, kiedy pracowała powódka. Zeznała, że podczas jej zmiany nikt nie chciał wchodzić do dyspozytorni ponieważ było nerwowo. B. W. była świadkiem kiedy to powódka krzyczała na kierownika C., podczas gdy ten był grzeczny i spokojny. Dodała, że szkoda było jej powódki jako człowieka w związku z wypowiedzeniem, zaskoczyła ją reakcja samej powódki, która różnie reagowała (nawet się ucieszyła, bo otrzymywała za niskie zarobki w (...) i może sobie wyjechać do N.). Z kolei I. C. (główna księgową (...), członek komisji antymobbingowej) zeznała, że wypowiedzenie zmieniające zaproponowane powódce było dobrą wolą pracodawcy z uwagi na jej trudną sytuację życiową, a stanowisko kasjera jest równorzędne do dyżurnego ruchu czy dyspozytora. Zeznała też, że sytuacja ekonomiczna spółki jest bardzo trudna, spółka sprzedaje sukcesywnie zbędne nieruchomości celem zmniejszenia kosztów stałych. E. P. (1) (lekarz psychiatra, do której zgłosiła się powódka) zeznała, że powódka zgłosiła się na leczenie z powodu problemów w pracy. Zdarzenia

z życia osobistego wpłynęły na jej stan, a sytuacja w pracy pogłębiła depresję. Powódka nie radziła sobie z sytuacją w pracy.

W charakterze świadków zostali również przesłuchani potencjalni mobberzy powódki – J. C. (1) i J. K. (2), wskazywana na mobbera dopiero w toku procesu. Pierwotnie wskazywany przez powódkę jako mobber J. C. (2) zeznał, że powódka przeszła na stanowisko dyspozytora na własną prośbę, na temat poborów nic wtedy nie mówiła (kiedy się do niego zgłosiła w tej sprawie doradził jej napisanie podania do Zarządu). Określił, że jego stosunki z powódką były takie jak z innymi pracownikami. Wyjaśnił, że powódka nie bardzo radziła sobie z obsadzaniem kursów i w sytuacjach stresowych płakała i była zdenerwowana. Zeznał też, że propozycja wypowiedzenia zmieniającego była spowodowana trudną sytuacją życiową powódki – nie chcieli zwalniać powódki, praca kasjera w ocenie pracodawców odpowiadałaby jej, bo jest miłą osobą. Kary porządkowe otrzymała natomiast z uzasadnionych powodów. J. K. (2), która została wytypowana na mobbera w toku postępowania zeznała, że sama wstawiała się za powódką prosząc o pomoc powódce (wypowiedzenie zmieniające) przez wzgląd na jej sytuację rodzinną. Uważała ją zawsze za osobę sympatyczną. W jej ocenie powódka przyjęłaby tę propozycję, ale dotarły do niej sygnały, że powódka planuje wyjazd do N.. Zeznała, że powódka nie zażądała podwyżki przechodząc na stanowisko dyżurnego ruchu, przeszła na własną prośbę. Dodała też, że powódka wypadła najgorzej na tle innych pracowników - jeden kierowca się przez to zwolnił (bałagan w dyspozytorni). Zeznała, że D. O. uczęszczała na kurs niemieckiego i uczestniczyła w innych szkoleniach.

Świadkowie z drugiej grupy – E. P. (2) (k.315v-316v), W. D. (k.355v-357), A. G. (k.357-357v), A. P. (3) (k.357v-358), R. S. (1) (k.358-358v), J. B. (k.485v-486), K. H. (1) (k.486-486v), P. R. (k.487-487v) oraz B. Z. (1) (k.488) – będący byłymi pracownikami (...) (niektórzy założyli konkurencyjne firmy względem pozwanego) oraz rodziną i kolegami powódki zeznali m.in., że (W. D.) powódka była najlepszym pracownikiem, inni pracownicy też mieli o niej dobre zdanie. Dyspozytorzy zarabiali ponad 2 tys., a powódka 1.640 zł. Co więcej, powódka dostawała najwięcej kar, a były one za głupstwa. Wszyscy byli zdziwieni zwolnieniem powódki, która była bardzo wrażliwa - gnębili ją karami i często płakała. Świadkowie twierdzili, że powódka nic nie mówiła o wyjeździe do N. przed zwolnieniem. Zeznali, że zdarzenia z życia powódki nie wpłynęły na stan jej zdrowia - to praca ją dobiła. Według zeznań tej grupy świadków powódka często żaliła się, że kierownik źle ją traktuje, ignoruje, nie mówi po imieniu i nie odpowiada na „dzień dobry”, lekceważył ją, odwracał się tyłem, wszystko co robiła w jego ocenie było złe. D. O. nie radziła z tym sobie. Absolutnie nie przeżywała śmierci męża - była z niej zadowolona z uwagi na ich dotychczasowe życie i problemy rodzinne – to problemy w pracy przyczynić się miały do tego, że powódka rozpoczęła leczenie. R. S. (1) zeznał, że widział powódkę płaczącą z uwagi na sytuację w pracy - kierownik miał do niej pretensje. Dodał, że powódka mówiła mu, iż chciała być szkolona - zgłaszała się nawet, ale jej nie zapisywali. Przeniesienie na kasy w ocenie świadka też miało na celu zwolnienie jej z pracy – zainstalowano przecież wplatometry - zresztą było to poniżające dla powódki, bo wiązało się z obniżeniem wynagrodzenia. Zeznał też, że nie był świadkiem złego traktowania powódki przez kierownika C.. Świadkowie J. B. oraz K. H. (1) wytypowali w zeznaniach jako mobbera J. K. (2).

Sąd pierwszej instancji dał wiarę zeznaniom świadków z pierwszej grupy, uznając je za spójne i logiczne a ponadto znajdujące potwierdzenie w zebranej dokumentacji, w tym dotyczącej nakładania kar porządkowych. Nakładane na powódkę kary porządkowe były uzasadnione, jedna z nich po wysłuchaniu powódki została uchylona, jedną złagodzone, pozostałe dwie zostały utrzymane. Powódka nie odwołała się od tych kar do sądu. Świadkowie ci zaprzeczyli jakoby były stosowane wobec powódki jakiegokolwiek działania o charakterze mobbingowym i aby była ona przez pracodawcę nierówno traktowana. Wskazywali na to, że zrozumienie przez pracodawcę dla jej trudnej sytuacji rodzinnej i życiowej skutkowało wypowiedzeniem zmieniającym, które otrzymała. Przyznali, że D. O. bywała w miejscu pracy w złym stanie psychicznym, co spowodowane było jej sytuacją rodzinną. Twierdzenia drugiej grupy świadków, jakoby śmierć męża powódki miały być dla niej ulgą czy powodem do radości, nie zasługiwały na uwzględnienie. W zeznaniach grupy świadków wspierających twierdzenia powódki wysuwa się na pierwszy plan brak spójności i konsekwencji – zwłaszcza dotyczy to wytypowania osoby, której przypisano charakter mobbera, najpierw J. C. (1) a potem J. K. (2). Poza tym, większość świadków z tej grupy to byli pracownicy (...), również mający uzasadnione w ich ocenie uprzedzenia oraz rozgoryczenie z powodu redukcji ich miejsc pracy. Co więcej, niektórzy z nich stanowią

w chwili obecnej konkurencję dla pozwanej, więc w ich interesie leży rozstrzygnięcie na niekorzyść pozwanej spółki, znajdującej się na skraju upadłości.

D. O. przesłuchana w charakterze strony opisując zatrudnienie w (...) zeznała, że zorientowała się, iż coś było nie tak z jej przeniesieniem na dyżurkę w 2010 r. Miała świadomość poborów na tym stanowisku, bo pracowała na nim wcześniej. Uważała, że przeniesienie wiąże się z podwyżką, co jednak nie nastąpiło, ale ona lubiła pracę na tym stanowisku. Zeznała, że z rozmowy z J. K. (2) co nastąpić miało jesienią 2012 r. dowiedziała się, iż „jedzie na najniższej krajowej” i zarabia mniej o 400 zł od pozostałych. Dowiedziawszy się o tym strasznie to przeżyła. Wtedy udała się do lekarza, bo kierownik miał zacząć ją źle traktować. Dowiedziała się też, że koleżanka z dyspozytorni zachorowała i trzeba było obsadzić jej grafik – została przeniesiona na jej miejsce na okres jej zwolnienia lekarskiego około 2 tygodni we wrześniu 2012 r., co uznała za szykanę. Uzasadniła, że gdyby kierownik traktował pracownice równo, to przeczucieliby też inne koleżanki. Odebrała to zatem jako nierówne traktowanie. Pozostałe koleżanki w ocenie powódki były nietykalne, bo to ona była osobą, która najpóźniej ze wszystkich doszła na dyżurkę. Powódka wskazywała, że na temat wynagrodzenia rozmawiała z koleżankami – współpracownicami, jak również z kierownikiem C. i J. K. (2). Wyjaśniła, że jej stosunki z kierownikiem C. początkowo były dobre, potem się pogorszyły - zaczął się do niej czepiać za kursy, które odwoływała, a których sam nie obsadzał. Później nie zwracał się do niej po imieniu, traktował jak powietrze, było to pod koniec 2012 r. - sierpień, wrzesień 2012 r. W dniu 16.04.2013 r. złożyła skargę na kierownika C.. Wydaje jej się, że dostała przez to prawie 6 kar. Nie wiedziała nic na temat szkoleń w zakładzie pracy, dowiadywała się wtedy, kiedy zastępowała koleżankę J. G.. Zeznała, że chodziła na kurs języka niemieckiego, oprócz niej na ten kurs chodziła E. P. (2). Dodała, że kurs odbywał się w godzinach pracy jak też w czasie wolnym od pracy. Powódka zeznała również, że leczenie podjęła we wrześniu 2012 r., bo nie radziła sobie ze stresem panującym w pracy. Lekarz rodzinny doradził jej, żeby poszła do specjalisty, lecz się dotychczas.

D. W. – prezes zarządu pozwanej – przesłuchany w charakterze strony zeznał, że podjęcie uchwały o redukcji etatów nie miało związku z mobbingiem pracowników. Decyzja ta była związana z restrukturyzacją firmy. Zarząd nie wybiera poszczególnych pracowników, bo często ich nie zna, wtedy firma zatrudniała ponad 300 pracowników. Decyzje zarządu podejmowane są na podstawie przeglądu stanowisk pracy oraz ilości pracy w stosunku do zapotrzebowania w danym pionie. Wyjaśnił, że zarząd podjął uchwałę co do ilości zredukowanych stanowisk w danym pionie, zaś kierownicy działów i pionów typowali konkretne osoby do zwolnienia. Kierowali się przy tym oceną i przydatnością pracownika na danym stanowisku pracy. Dokładnie taka sama była sytuacja z powódką, wytypował ją kierownik działu, bo nikt inny nie mógłby tego dokonać. Decyzja kierownika C. była zatwierdzona przez kierownika pionu przewozów, gdyż taka jest kolejność działań w firmie. Zeznał, że powódka nie zwracała się do niego z prośbą o podwyżkę. Wielokrotnie były prowadzone rozmowy z pracownikami firmy o podwyżki ale kondycja finansowa spółki nie była i nie jest dobra. W czasie kiedy został członkiem zarządu spółki tj. w 2012 r. była ona na skraju upadłości. W firmie nie było podwyżek gdyż posiadała ona przerost zatrudnienia i podejmowała działania zmierzające do ograniczenia tego przerostu. Odnośnie regulacji płacowych wyjaśnił, że mogły być ewentualnie 2-3 i dotyczyły takich sytuacji, gdy w danym dziale pracownik otrzymywał nowy zakres czynności zwiększający dotychczasowe obowiązki oraz wprowadzający nową odpowiedzialność. W spółce w konkretnym dziale płace mogą się różnić w zależności od doświadczenia pracownika, przydatności na stanowisku pracy, jakości wykonywanej pracy. Płace te mieszczą się jednak w przedziale dla danego stanowiska pracy. Z treści jego zeznań wynika też, że nie słyszał od powódki skarg na kierownika C.. Zeznał, że powódka sprawowała pewnego rodzaju nadzór nad grupą kierowców. Grupa kierowców to ponad 200 osób. Wyjaśnił, że przy charakterze pracy dyspozytora Zarząd spółki oczekuje m.in. umiejętności związanej z zarządzaniem i asertywnością wobec kierowców, którzy są bardzo roszczeniowi. Często w spółce są takie sytuacje, że to nie dyspozytor wydaje dyspozycje kierowcom, a kierowca decyduje, który kurs wykona, a którego nie wykona. Zarząd, oceniając pracę, bierze pod uwagę logistykę kursów i przede wszystkie kursy strategiczne, a nie ilość kursów wychodzących. W jego ocenie kary porządkowe w stosunku do powódki nie były żadnym przejawem mobbingu ale sprawowaniem nadzoru kierowniczego przez J. C. (1). Wnioski o kary porządkowe są analizowane przez Zarząd, który bada okoliczności tych kar. Zeznał, że propozycja przesunięcia powódki do kas wyszła od J. K. (2). Zna ona bardzo dobrze sytuację rodzinną i osobistą każdego z pracowników. Zaakceptowana przez Zarząd propozycję J. K. (2) przekazała powódce. D. W. zeznał, że to była korzystna propozycja, której powódka nie przyjęła z uwagi na planowany

wyjazd do Niemiec. Zeznał, że codziennie (...) odwołuje jakieś kursy przy czym to strategiczne kursy o ważnych godzinach są badane i wpływają na ocenę dyspozytora w razie odwołania takich właśnie kursów.

Podsumowując zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Okręgowy podkreślił, że niewątpliwie zdarzeniem, które spowodowało, że to powódka negatywnie nastawiła się do pozwanego, w tym przede wszystkim do J. C. (1), było powzięcie przez nią w sierpniu 2012 r. wiedzy o tym, że zarabia mniej niż inni dyżurni ruchu lub dyspozytorzy (wówczas jeszcze stanowiska te nie były połączone) i brak reakcji ze strony pracodawcy co do zgłaszanych próśb o podwyżkę wynagrodzenia. Jak sama powódka podkreślała, bardzo to przeżyła, okoliczność ta sprawiła, że jej samopoczucie uległo pogorszeniu. W tym kontekście decyzję kierownika C. co do wprowadzonych zmian w grafiku we wrześniu 2012 r., kiedy miała zastępować nieobecną w pracy koleżankę potraktowała jako przejaw nierównego traktowania i mobbingu. Nałożone na nią w 2013 r. kary porządkowe jak również wytypowanie do zwolnienia również potraktowała w ten sam sposób. W ocenie Sądu było to jej subiektywne odczucie, gdyż z analizy dowodów nie wynika w żaden sposób, że powyższe działania miały charakter przemocy psychicznej. Podkreślić należy, że powódka nie odwołała się do sądu od żadnej z nałożonych na nią kar porządkowych ani od wypowiedzenia umowy o pracę, która uległa rozwiązaniu wobec nieprzyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy. W ocenie Sądu Okręgowego niższe od innych pracowników w D. P. wynagrodzenie powódki również nie było przejawem mobbingu. Wypowiedzenie zmieniające z 2010 r. nie dotyczyło warunków płacy, gdyż mieściła się ona w granicach przewidzianych dla stanowiska dyżurnego ruchu, które obejmowała powódka. Na tym stanowisku, po wieloletniej przerwie, która trwała od 1998 r. była ona w zmienionych warunkach funkcjonowania pozwanego najmniej doświadczonym pracownikiem. Następnie, kiedy powódka zaczęła upominać się o podwyższenie wynagrodzenia kondycja finansowa firmy była na tyle zła (na skraju upadłości), że prośby jej nie mogły być uwzględnione. Dodatkowo praca powódki pociągała za sobą gorszą ocenę niż pozostałych pracowników, co ostatecznie znalazło wyraz w wytypowaniu jej do zwolnienia.

Sąd pierwszej instancji przechodząc do rozważań prawnych wskazał na treść art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Zauważył, że definicja mobbingu kładzie nacisk na długotrwałość zabronionych zachowań. Druga ważna przesłanka jest uporczywość zachowania sprawcy. Chodzi tutaj o duże nasilenie złej woli ze strony mobbera (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17.01.2007 r., I PK 176/06). Zmierza on do zaniżenia samooceny ofiary i wyizolowania z zespołu. W świetle przedstawionej definicji nie jest mobbingiem wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, niezależnie od zachowań zewnętrznych, w tym przypadku z powodu niższego wynagrodzenia, o ile nie jest ono przejawem dyskryminacji. W sprawach o zadośćuczynienie z powodu mobbingu pracownik musi wykazać rozstrój zdrowia pozostający w związku przyczynowym z zaistniałym mobbingiem, co tym samym wskazuje na bezprawność zachowania pracodawcy. Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie a także- według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 kc) – winny być wykazane przez pracownika, który z faktu tego wywodzi skutki prawne. Na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5.12.2006 r., sygn. II PK 112/06).

Podsumowując opisane powyżej przesłanki określające instytucję mobbingu, w ocenie Sądu Okręgowego nie zostały one stwierdzone w stanie faktycznym niniejszej sprawy. Powódka nie doznała u pozwanego mobbingu, który wywołałby u niej rozstrój zdrowia. Początku mobbingu powódka upatrywała w żądaniu podwyższenia wynagrodzenia, niemniej jednak do czasu powzięcia wiadomości co do różnej wysokości wynagrodzeń wypłacanych w dziale przewozów powódka w ogóle nie miała wiedzy o tym zróżnicowaniu. Zatem nie może być mowy o podejmowaniu przez pracodawcę działań lub zachowań jej dotyczących lub skierowanych przeciwko niej, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujących u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu jej poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Podkreślenia wymaga, że powódka w sposób stanowczy i konsekwentny wskazywała, że była pracownikiem, który spełniał wszystkie swoje obowiązki, na każdym odcinku pracy sprawdzała się jako pracownik solidny, pracowity i zdyscyplinowany, była doceniana i nagradzana, w 2008 r. została pracownikiem roku. Po przeniesieniu na stanowisko dyżurnego ruchu była docenianym pracownikiem. Szybko uczyła się, po przejęciu obowiązków na dyspozytorni (należy przypomnieć, że miało to miejsce 22.01.2013 r. – podkreślenie Sądu) była gotowa do ich samodzielnego wykonywania już po dwóch dniach, choć inni pracownicy przyuczali się do tego przez około dwa tygodnie. Jej koleżanki popełniały

gorsze błędy a mimo to kierownik J. C. (1) tego nie zauważał. Wskazywała, że nikt nie zadał trudu żeby sprawdzić wiarygodność opinii kierownika i przeprowadzić rzetelną kontrolę, co do której powódka z góry wie, że wypadłaby nie gorzej od innych a może jeszcze lepiej. W jej ocenie firma będąc w tak złej sytuacji finansowej zaczęła redukcję od najlepszych, z długoletnim stażem pracowników. Powyższe dodatkowo utwierdziło Sąd Okręgowy w przekonaniu, że w żadnym razie powódka nie miała poczucia zaniżonej wartości i nie była osobą zastraszoną.

Podjęcie przez nią leczenia, co wynika z dokumentów medycznych, wiązało się z sytuacją życiową w jakiej znalazła się po tragicznej śmierci męża ( w kwietniu 2012 r.) jak również z subiektywnego odczuwania sytuacji w pracy związanej z powzięciem wiedzy o otrzymywaniu niższego wynagrodzenia, co było dla niej niezwykle ciężkim doznaniem. Podkreślenia wymaga okoliczność, że pierwsza wizyta w poradni zdrowia psychicznego miała miejsce 6.09.2012 r. a więc po tym, kiedy powódka powzięła wiedzę, iż otrzymuje niższe niż inni współpracownicy wynagrodzenie. Następną wizyta miała miejsce po upływie ponad pół roku – 16.04.2013 r., tj. w dniu, w którym złożyła skargę na kierownika C.. Zdaniem Sądu Okręgowego zachowania, które powódka odbierała jako przejaw mobbingu i traktowała jako nakierowane przeciwko niej w złych intencjach, były w istocie wynikiem jej nadmiernie subiektywnego odbioru.

Sąd pierwszej instancji odniósł się również do drugiego ze zgłoszonych roszczeń. Dotyczyło ono odszkodowania za naruszenie przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W uzasadnieniu roszczenia powódka wskazywała, że nierówne traktowanie przejawiało się w niższym o 400 zł miesięcznie wynagrodzeniu w porównaniu z wynagrodzeniem osób zajmujących takie same stanowiska jak również w kierowaniu jej na mniejszą liczbę szkoleń. Jako podstawę prawną powódka powołała przepisy Rozdziału IIa kodeksu pracy. Jednakże w toku procesu nie wskazała na przyczynę dyskryminacji. Na ostatniej rozprawie w dniu 20.01.2015 r. pełnomocnik powódki oświadczył, że powódka w tym zakresie powołuje się na zwykle nierówne traktowanie – jako podstawę prawną wskazał art. 11<sup>2</sup> kp. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że stosownie do treści art. 18<sup>3d</sup> kp 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.

Istotą sprawy, zdaniem Sądu pierwszej instancji, w tej części było ustalenie, czy istnieją podstawy do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania przewidzianego w art. 18<sup>3d</sup> kp z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminacji (art. 18<sup>3a</sup> § 1 i 2 kp, art. 18<sup>3b</sup> § 1 kp i art. 18<sup>3c</sup> kp), którego skutkiem było niekorzystne ukształtowanie wysokości wynagrodzenia powódki i ograniczenie dostępu do szkoleń. Zdaniem Sądu Okręgowego należy rozróżnić zasadę równych praw pracowników wyrażoną w art. 11<sup>2</sup> kp od zasady niedyskryminacji, o której mowa w art. 11<sup>3</sup> kp. Odszkodowanie przewidziane w art. 18<sup>3d</sup> kp byłoby należne powódce tylko w przypadku naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminacji. Przepis art. 11<sup>2</sup> kp wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą, jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11<sup>3</sup> kp. Zgodnie z tym przepisem, jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, 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 - jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich odmienność i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> kp nie jest równoznaczne nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2.10.2012 r. II PK 82/12). Dyskryminacja (art. 11<sup>3</sup> kp), w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11<sup>2</sup> kp), oznacza zatem gorsze traktowanie

pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość. Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> kp polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11<sup>3</sup> (art. 18<sup>3a</sup> § 1) kp, wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11<sup>2</sup> kp, a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11<sup>3</sup> kp. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18.08.2009 r., I PK 28/09 oraz z dnia 18.04.2012 r., II PK 196/11). Wyrażona w art. 11<sup>3</sup> kp zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 2 kp zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. Zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp, bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Wobec powyższego, według Sądu pierwszej instancji, roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania mogłoby zostać uznane za uzasadnione tylko w przypadku ustalenia, że pozwany naruszył wobec niej zasadę niedyskryminacji, której dotyczy rozdział IIa kodeksu pracy (art. 18<sup>3d</sup> kp w zw. z art. 18<sup>3a</sup> § 1 i 2 kp). Podkreślił, że naruszenie zasady równych praw wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> kp (a zatem nierówności niespowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji) nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18<sup>3d</sup> kp. Przepis ten (art. 18<sup>3d</sup> kp) odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego przeważa pogląd, że w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>3b</sup> § 1 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 pkt 2 kp), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7.12.2011 r., II PK 77/11, z dnia 18.04.2012 r., II PK 196/11, z dnia 10.05.2012 r., II PK 227/11). Sąd wskazał, że w rozpoznawanej sprawie powódka nie wskazała żadnej przyczyny dyskryminacji a ostatecznie powołała się na „zwykłe” nierówne traktowanie, które jednak nie stanowi podstawy roszczeń odszkodowawczych.

Odnosnie zarzutu powódki w aspekcie nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia i dostępu do szkoleń, Sąd Okręgowy nie kwestionował, że faktycznie jej wynagrodzenie było niższe stosunku do pozostałych pracowników zajmujących analogiczne lub tożsame stanowisko pracy. Niemniej jednak stwierdzić należy, że pracodawca ma prawo dowolnie kształtować wynagrodzenie swoich pracowników, co też pozwany właściwie uzasadnił. Wysokość wynagrodzenia powódki była przyznana w takiej, a nie innej wysokości, z uwagi na posiadane przez nią doświadczenie, wysługę lat, jej wartość i przydatność pracowniczą, jak również z powodu obiektywnej oceny świadczonej przez nią pracy. Bezsprene, D. O., na tle współpracownic wypadła najmniej korzystnie. Przepis art. 11<sup>2</sup> kp. dopuszcza

różnicowanie praw pracowników, którzy albo pełnią inne obowiązki, albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo. Nierówności w dostępie do oferty szkoleniowej Sąd natomiast nie stwierdził, co wskazano wyżej.

### **Apelację wniosła powódka**

Zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie, sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, wyrażającą się w szczególności w: - daniu wiary zeznaniom świadków - T. B., M. H., J. G., A. J., A. K., D. M., E. O., J. M., C. P., S. K., B. W., K. B., P. G., A. P. (1), T. S., K. Z., I. C., A. P. (2), J. K. (1) oraz B. K., którzy w przeważającej mierze są obecnymi pracownikami pozwanego, a którzy w sposób oczywisty są narażeni na naciski ze strony pracodawcy w przypadku niekorzystnych zeznań, a tym samym ich zeznania należało poddać szczególnie wnikliwej ocenie, bowiem istnieje uzasadniona obawa, iż ich treść była podyktowana obawą o utratę pracy, a już szczególnie gdy okoliczności takie były powoływane przez stronę powodową, a przy tym odmówienie całkowicie wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom świadków potwierdzających dopuszczanie się mobbingu wobec powódki - tj. świadków E. P. (2), W. D., A. G., A. P. (3), R. S. (1), J. B., K. H. (1), P. R. oraz B. Z. (2) będącymi w większości byłymi pracownikami pozwanego, lub niezwiązanymi z zakładem pracy, a przez to obiektywnymi i nie podlegającymi naciskom ze strony pracodawcy, przy tym są spójne i konsekwentne, a które to zeznania potwierdzają, iż w stosunku do powódki stosowano mobbing oraz nierówne traktowanie. Gdyby Sąd Okręgowy z należąną rezerwą podszedł do treści zeznań świadków będących pracownikami pozwanego i dał wiarę zeznaniom pozostałych świadków, doszedłby do słusznego przekonania iż wobec powódki w pracy miały miejsce zachowania, które można zakwalifikować jako mobbing.

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez poczynienie nieuprawnionych ustaleń faktycznych i przyjęcie, iż podjęcie leczenia przez powódkę związane było z sytuacją osobistą w jakiej znalazła się powódka po tragicznej śmierci męża jak również z subiektywnego odczuwania sytuacji w pracy związanej z powzięciem wiedzy o otrzymywaniu niższego wynagrodzenia, co było dla niej niezwykle ciężkim doznaniem, podczas gdy z zeznań powódki wynika, iż udała się do lekarza ponieważ kierownik zaczął ją źle traktować, a przy tym również świadek E. P. (1) - lekarz psychiatra powódki (protokół rozprawy z dnia 7.11.2014 r.) wskazywała na okoliczności, iż powódka podawała podczas wizyty, iż kierownik źle ją traktuje, miała problemy w pracy, a przy tym, iż nie zna ona sytuacji osobistej powódki - tj. nie wie o alkoholizmie męża, posiadaniu niepełnosprawnego dziecka, przy tym zeznaje, iż sytuacje osobiste mogły wpłynąć na powódkę, ale sytuacje stresowe w pracy pogłębiły jej zły stan psychiczny. Jest to ważne z uwagi na okoliczność, iż mąż powódki był alkoholikiem i znęcał się nad nią, a w związku z tym powódka nie przeżyła jego śmierci. Przy tym ocena czy sytuacja taka miała wpływ na stan psychiczny powódki należy do wiadomości specjalnych i w tym zakresie należało odwołać się do opinii biegłego sądowego. Zaniechanie przez Sąd ustaleń w tym zakresie spowodowało, że Sąd poczynił samodzielnie ustalenia zastrzeżone dla osób posiadających wiadomości specjalne (biegłych) i samodzielnie ustalił przyczynę pogorszenia stanu zdrowia powódki, wskazując, że wynikało to z przeżyć w życiu osobistym.

- art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. poprzez:

a) oddalenie wniosku o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka J. C. (3) (protokół rozprawy z dnia 7 listopada 2014 r., s. 525 akt sądowych) i błędne uznanie go za spóźniony, podczas gdy potrzeba powołania tego świadka wynikała w toku sprawy, a przy tym miał on zeznawać na okoliczności istotne na tle niniejszej sprawy, gdyż sam zaświadczył (pismo świadka z dnia 6.11.2014 r.), iż posiada wiedzę w niniejszej sprawie, również co do tego, iż sprawa powódki była głośno komentowana w pozwanej spółce, pojawiały się naciski ze strony pozwanego, co do niezeznawania na korzyść powódki w niniejszej sprawie, co znacznie podważa wiarygodność świadków będących nadal pracownikami spółki, a którzy zeznawali w sprawie niniejszej i na których to zeznaniach oparł się Sąd.

b) oddalenie wniosków dowodowych pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodów zgłoszonych w piśmie pełnomocnika powódki z dnia 22.07.2014 r. w pkt II pkt b, c, d, e pisma (k. 370 akt) - tj.: dowodów z dokumentów: -pkt b) - wyroku z uzasadnieniem wydanego przez Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 168/13 w sprawie R. S. (1) przeciwko (...) S.A.; -pkt c) - pisma Zakładowej

Rady (...) Związku Zawodowego (...) w Polsce przy (...) w B. do Zarządu (...) S.A. z dnia 9.06.2014 r.; -pkt d) - pisma Organizacji (...) skierowanego do Zarządu Spółki (...) S.A. w sprawie wypowiedzenia zmieniającego D. O. - z dnia 22.04.2013 r. -pkt e) - pisma zawierającego stanowisko organizacji związkowej (...) w zakresie udzielenia powódce kary z dnia 3.04.2013 r. (znajdującej się w aktach osobowych powódki) Wszystkie w/w dowody Sąd oddalił jako nieprzydatne, podczas gdy ustalenia poczynione w wyroku z dnia 22.07.2014 r. (sygn. akt VI P 168/13) obrazują sytuację panującą w pozwanym zakładzie pracy, a także wskazują, iż J. K. (2) pomimo, iż nie znajdowała się w zarządzie pozwanej spółki w rzeczywistości decydowała o sprawach kadrowych, kierując się przy tym osobistymi pobudkami; pismo Zakładowej Rady (...) w Polsce z dnia 9.06.2014 r. - obrazuje sytuację w pozwanym zakładzie pracy, bowiem w piśmie tym poruszono temat nękania pracowników (co zdaniem powódki ma również bezpośrednie przełożenie na treść składanych przed Sądem zeznań pracowników pozwanego); pismo Organizacji (...) potwierdza, iż przeniesienie powódki do działu kas miało na celu późniejsze zwolnienie powódki z uwagi na redukcję etatów z działu kas; pismo zawierające stanowisko organizacji związkowej (...) w zakresie udzielenia powódce kary z dnia 3.04.2013 r. potwierdza okoliczność, że przełożeni powódki i zarząd pozwanej spółki nie potrafili w sposób odpowiedni zorganizować pracy na dyspozytorni (Sąd natomiast bezpodstawnie ustalił, że chaos na dyspozytorni był wynikiem zachowań powódki), ustalenia bezzasadności nałożenia na powódkę kary porządkowej. Wnioski te zostały powołane na okoliczności istotne w niniejszej sprawie, powódka wskazywała je wykonując ciężący na niej obowiązek wynikający z art. 6 k.c. w związku z art. 232 k.p.c. w zakresie wskazywania dowodów, zaś Sąd oddalając te wnioski dowodowe spowodował, że stan faktyczny niniejszej sprawy nie został ustalony w pełni prawidłowo. Nadto Sąd w uzasadnieniu wyroku wskazał, że z jednej strony wnioski te były nieprzydatne, zaś z drugiej że powódka nie wypełniła ciężącego na niej obowiązku przedstawienia dowodów w sprawie.

c) oddalenie wniosków dowodowych o dopuszczenie dowodów z pisma pełnomocnika powódki z dnia 22.07.2014 r. zgłoszonych w pkt II pkt a pisma - tj. informacji o przebytej rehabilitacji leczniczej powódki w ramach prewencji rentowej ZUS wystawionej przez (...) Sanatorium (...) w G. na okoliczność dalszego podejmowania leczenia przez powódkę oraz z pisma pełnomocnika powódki z dnia 5 maja 2014 r. oraz w punkcie VI podpunkt a i b w piśmie z dnia 5 maja 2014 r. tj. a) zawiadomienia o skierowaniu na rehabilitację leczniczą w ramach prewencji rentowej ZUS z dnia 27.03.2014 r., b) decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. o przyznaniu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 23.04.2014 r. do 21.07.2014 r., znak (...) - (...), znak sprawy (...) jako nieprzydatnych do rozstrzygnięcia sprawy (protokół rozprawy z dnia 20 stycznia 2015 r.), podczas gdy dokumenty te obrazują obecną sytuację zdrowotną powódki, wskazują że powódka nadal się leczy, a przy tym są przydatne do ustalenia rozmiaru krzywdy zaistniałej u powódki spowodowanej działaniami pozwanej spółki.

d) oddalenie wniosku dowodowego pełnomocnika powódki o zobowiązanie przez Sąd pozwanego do przekazania informacji czy między styczniem 2010 roku a wrześniem 2013 r. zatrudniono nowe osoby do działu przewozów i za jakim wynagrodzeniem, czy w dziale przewozów od stycznia 2010 roku do września 2013 roku były podwyżki płac - jeśli tak to w jakiej wysokości i komu zostały udzielone (zgłoszony w piśmie pełnomocnika powódki z dnia 22.07.2014 r. w punkcie V pisma, oddalone na rozprawie w dniu 20.01.2015 r.) jako nieprzydatny, z czym nie zgadza się powódka. Pozwany w toku postępowania sądowego wskazywał, że nie przyznanie powódce podwyżki miało swoje uzasadnienie w trudnej sytuacji ekonomicznej spółki, gdyż pozwany raczej zwalnia niż zatrudnia nowe osoby, gdy tymczasem z informacji posiadanych przez powódkę wynika, że pozwany po styczniu 2010 roku zatrudnił nowe osoby bez stażu i doświadczenia na zajmowanych stanowiskach, za wynagrodzeniem przewyższającym to otrzymywane przez powódkę. Jednocześnie podkreślenia wymaga okoliczność, iż nowe osoby z wyższym niż powódka wynagrodzeniem były zatrudniane na mniej odpowiedzialne stanowiska niż jej, a jak wynikało z twierdzeń pozwanego zajmowane przez powódkę stanowisko dyżurnego mchu i dyspozytora było jednym z najbardziej odpowiedzialnych w pozwanym zakładzie pracy.

- art. 278 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu psychiatrii, (zgłoszony w pkt XI pisma z dnia 19.11.2013 r., zmodyfikowany w pkt V pisma z dnia 5.05.2014 r., wniosek oddalony na rozprawie w dniu 20.01.2015 r.) podczas gdy w niniejszej sprawie niezbędne były wiadomości specjalne między innymi w

zakresie ustalenia stanu zdrowia powódki i przyczyn pogorszenia jej stanu zdrowia, a przy tym wbrew ustaleniom Sądu I instancji w sprawie zostały wykazane działania w postaci mobbingu względem powódki, a także związek przyczynowy pomiędzy tymi działaniami, a stanem psychicznym zdrowia powódki, o czym świadczą m.in. zeznania lekarza psychiatry powódki E. P. (1) (protokół rozprawy z dnia 7.11.2014 r.), zeznania świadków: E. P. (2), W. D., A. G., A. P. (3), R. S. (1), J. B., K. H. (2), P. R., B. Z. (2) oraz dokumentacja medyczna złożona do akt sprawy. Sąd I instancji w sposób nieuprawniony ustalił, iż przeżycia osobiste powódki - m.in. śmierć męża miała decydujący wpływ na stan psychiczny powódki, podczas gdy w sprawie niniejszej zachodził szczególny przypadek - tj. mąż powódki był alkoholikiem i znęcał się nad nią, powódka była więc jego ofiarą, a tym samym ocena czy sytuacja taka miała negatywny wpływ na stan psychiczny powódki należy do wiadomości specjalnych i w tym zakresie należało odwołać się do opinii biegłego sądowego. Sąd samodzielnie poczynił ustalenia zarezerwowane do wiadomości specjalnych posiadanych przez biegłych sądowych i mimo nie posiadania uprawnień w tym zakresie, samodzielnie dokonał analizy stanu psychicznego powódki i ustalił, że pogorszenie stanu zdrowia wynikało z przeżyć w życiu osobistym, bez wpływu ze strony sytuacji panującej w zakładzie pracy.

- Sprzeczność ustaleń faktycznych Sądu I instancji z materiałem dowodowym zebrany w niniejszej sprawie polegająca na przyjęciu, iż:

a) Bezsporne w przedmiotowej sprawie było, iż powódka D. O. wypadła najmniej korzystnie na tle innych współpracownic z uwagi na posiadane przez nią wykształcenie, wysługę lat, wartość i przydatność pracowniczą co doprowadziło Sąd I instancji do nieuzasadnionego wniosku, iż wynagrodzenie powódki na niższym poziomie niż pozostałych pracowników zajmujących analogiczne stanowiska było uzasadnione, podczas gdy okoliczność ta pozostaje w sprzeczności z materiałem dowodowym sprawy - powódka posiadała wieloletnie doświadczenie w pozwanej spółce, pozostawiano ją samą na stanowisku pracy - co wskazuje, iż dobrze radziła sobie na zajmowanym stanowisku, szkoliła się najkrócej spośród innych pracowników zajmujących podobne stanowiska, a przy tym świadkowie E. P. (2) (protokół rozprawy z dnia 27 maja 2014 r.), J. B. (protokół rozprawy z dnia 24 października 2014 r.), K. H. (2) (protokół rozprawy z dnia 24 października 2014 r.), P. R. (protokół rozprawy z dnia 24 października 2014 r.), B. Z. (1) (protokół rozprawy z dnia 24 października 2014 r.) zeznawali, iż była ona dobrym pracownikiem, nieodróżniającym się niczym od innych pracowników. Nadto wskazać należy, iż stanowiska zajmowane przez powódkę w czasie przerwy w jej pracy na dyspozytorni były ściśle związane z tym stanowiskiem pracy i tak np. "stanowisko weryfikatora polegało m.in. na weryfikacji działań dyspozytorów, co powodowało że powódka miała wiedzę o pracy na tym stanowisku, a nadto już w czasie pracy na dyspozytorni posiadała umiejętności jakich nie posiadali inni.

b) Nie występowały w stosunku do powódki nierówności w zakresie dostępu do szkoleń podczas gdy powódka w analizowanym okresie odbyła jedynie dwa szkolenia: w 2010 r. - Zasady przestrzegania ewidencji i kontroli czasu pracy kierowców, w 2012 r. - Kurs języka niemieckiego. Powódce odmawiano wzięcia udziału w szkoleniach mających merytoryczne znaczenie na stanowisku zajmowanym przez nią, by następnie stwierdzić, że nie posiadana ona wystarczającej wiedzy i umiejętności na zajmowanym stanowisku, przy czym wszyscy pozostali pracownicy zajmujący analogiczne stanowiska pracy brali udział w tych szkoleniach. Sąd nie zwrócił uwagi na okoliczność, iż nie zrealizowanie „planu” szkolenia przedłożonego Sądowi do akt sprawy, z uwagi na problemy finansowe, dotyczył tylko powódki.

c) Powódka nie była osobą zastraszoną i nie miała poczucia zaniżonej wartości, gdy tymczasem jak wskazała powódka nie odwoływała się ona od otrzymywanych kar porządkowych z uwagi na strach, że zostanie zwolniona z pracy oraz coraz gorszy stan psychiczny.

d) Z dokumentacji medycznej powódki wynika, że podjęcie przez nią leczenia wynikało z jej sytuacji rodzinnej, gdy tymczasem z zapisu przebiegu wizyt u psychologa wynika, że powódka głównie opowiadała o swojej sytuacji w pracy.

e) Powódka była najgorszą pracownicą na dyspozytorni, z uwagi na odwoływanie przez nią strategicznych kursów, gdy tymczasem przedstawiona przez powódkę analiza dzienników dyżurnego ruchu (w załączeniu do pisma procesowego powódki z dnia 20.10.2014 r.) wskazywała, że ilość odwoływanych kursów przez powódkę nie była większa niż

przez pozostałych pracowników, a nawet powódka wypadła pod tym kątem lepiej niż inni dyspozytorzy. Nadto odwoływanie przez powódkę i innych pracowników kursów związane głównie było z nieobsadzeniem tych kursów przez kierownika, który miał te zadania w swoim zakresie obowiązków, a w przypadku ich nie wykonania obciążało to dyspozytorów.

f) Wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez powódkę nie była zaniżona, gdyż mieściła się w granicach przewidzianych dla stanowiska dyżurnego mchu, gdy tymczasem do akt sprawy nie został przedstawiony żaden dokument stanowiący o zakresie wynagrodzenia jakie mógł otrzymywać dyżurny ruchu lub dyspozytor.

Skarżąca zarzuciła wyrokowi również naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

- art. 941 § 1 i 2 Kodeksu pracy poprzez jego błędne zastosowanie i stwierdzenie, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie zostały spełnione przesłanki istnienia mobbingu w zakładzie pracy w stosunku do powódki, podczas gdy materiał dowodowy sprawy wskazuje, iż w stosunku do powódki stosowane było uporczywe i długotrwałe jej nękanie - m.in. poprzez stosowanie niezasadnych kar porządkowych, zwracanie się do niej podniesionym głosem, proponowanie pracy poniżej jej kwalifikacji zawodowych (proponycja przejścia na stanowisko kasjerki), niewysyłanie na szkolenia, nie zwracanie się do niej po imieniu przez kierownika, ignorowanie jej, co skutkowało poniżeniem powódki oraz miało na celu wyeliminowanie jej z zespołu pracowników (proponycja pracy na kasach miała na celu zwolnienie powódki bowiem również przeprowadzano redukcję na tych stanowiskach pracy). Nadto poprzez nieprawidłowe uznanie, że pozwany zakład pracy wypełnił ciężący na nim obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, gdy tymczasem w trakcie postępowania sądowego okazało się, że nie tylko bezpośredni przełożony powódki J. C. (1) dopuszczał się wobec niej praktyk mobbingowych, ale również kadrowa w pozwanym zakładzie pracy J. K. (2).

- art. 94<sup>3</sup> § 3 Kodeksu pracy poprzez nieprawidłowe uznanie, że powódce nie przysługuje zadośćuczynienie za wywołany mobbingiem rozstrój zdrowia, mimo iż powódka wskutek zdarzeń mających miejsce w zakładzie pracy podjęła leczenie psychiatryczne, które kontynuuje nieprzerwanie od 2012 roku do chwili obecnej.

- art. 11<sup>2</sup> Kodeksu pracy poprzez nieprawidłowe stwierdzenie przez Sąd I instancji, iż pozwany pracodawca nie naruszył zasady równego traktowania wobec powódki, podczas gdy powódka miała niższe wynagrodzenie od pozostałych pracowników sprawujących analogiczne stanowiska oraz miała nierówny dostęp do szkoleń i nie było to uzasadnione obiektywnymi przyczynami.

Kierując się wskazanymi argumentami apelująca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku w części tj. w zakresie pkt I wyroku, w którym Sąd oddalił powództwo, uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 25.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz kwoty 55.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Apelująca złożyła też wniosek alternatywny o uchylenie zaskarżonego wyrok w części tj. w zakresie pkt I wyroku, w którym Sąd oddalił powództwo i przekazanie w tym zakresie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania, w tym kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

### ***Sąd Apelacyjny zważył:***

Apelacja nie jest zasadna.

W pierwszej kolejności zachodzi potrzeba odniesienia się do zarzutów formalnych, dotyczących prawa procesowego. Skarżąca wskazała na uchybienie art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. Zestawienie to w kontekście oddalenia wniosku o przesłuchanie świadka J. C. (3) jest nieadekwatne. Sąd pierwszej instancji stosował w tym wypadku jedynie art 217 § 3 k.p.c. Pozostałe przepisy nie pozostają w związku z tą decyzją. Przepis art 227 k.p.c. zawiera dyspozycję, zgodnie z którą przedmiotem dowodu są fakty, art 6 k.c. odnosi się do rozkładu

ciężaru dowodów, a art 232 k.p.c. nakłada na strony obowiązek wskazywania dowodów. Powódka nie wyjaśniła w jaki sposób Sąd miał naruszyć wskazane normy prawne. Powracając do art 217 § 3 k.p.c. wypada zauważyć, że pozostaje on w zależności z art 217 § 1 k.p.c., a także z art 217 § 2 k.p.c. Ma to znaczenie, gdy się uwzględni, że na gruncie postępowania cywilnego realizacji postulatów szybkości (przyspieszenia) postępowania służy zasada koncentracji (skupienia) materiału procesowego, tj. materiału faktycznego i dowodowego. Zasada ta dotyczy kwestii, w jakim czasie materiał ten powinien być zgromadzony w postępowaniu. Występują dwa systemy koncentracji materiału procesowego, a mianowicie system prekluzji, polegający na tym, że ustawa w sposób wyraźny określa termin (moment), do którego można gromadzić materiał procesowy, a po upływie którego gromadzenie tego materiału jest niedopuszczalne oraz system dyskrecjonalnej władzy sędziego, polegający na tym, iż o czasowych granicach gromadzenia materiału procesowego decyduje sąd, od którego oceny zależy uznanie, czy strona powołała materiał procesowy we właściwym czasie, czy też uczyniła to zbyt późno. Regulacją zapewniającą koncentrację materiału procesowego, opartą na zasadzie dyskrecjonalnej władzy sędziego, jest m.in. zastosowany przez Sąd pierwszej instancji przepis art. 217 k.p.c. Przepis ten w jego nowym brzmieniu utrzymuje zasadę, że strony mogą przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej (§ 1), ale jednocześnie norma ta przewiduje, iż sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub uwzględni spóźnione twierdzenia i dowody nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo wystąpią inne wyjątkowe okoliczności (§ 2), nadto sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (§ 3). W świetle regulacji art. 217 k.p.c. zasadą jest zatem możliwość powoływania przez stronę okoliczności faktycznych i dowodów na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej aż do zamknięcia rozprawy. Przepis art. 217 § 2 k.p.c. nakłada na sąd obowiązek każdorazowej oceny, czy przedstawione przez stronę twierdzenia i dowody powinny być powołane wcześniej, czy też nie, a zatem w pierwszej kolejności, czy w ogóle doszło do opóźnienia, zaś ocena ta powinna być uwarunkowana tym, czy strona mogła ze względu na naturalny bieg procesu powołać owe twierdzenia i dowody z uwagi na ich łączność z materiałem poprzednio zaprezentowanym. Zastosowanie przez sąd rygору pominięcia spóźnionych twierdzeń i dowodów wymaga jednak wykluczenia zaistnienia chociażby jednej z dalszych przesłanek, o jakich mowa w tym przepisie, a których spełnienie sprawia, że mimo opóźnienia w przedstawieniu materiału procesowego nie można go nie uwzględnić. Owymi przesłankami są zaś brak winy (w jakiegokolwiek jej postaci) strony w niepowołaniu materiału procesowego we właściwym czasie, brak zwłoki w rozpoznaniu (a więc sytuacja, gdy mimo uwzględnienia spóźnionych twierdzeń lub dowodów nie następuje zakłócenie dalszego trwania postępowania w tym sensie, że nie spowoduje ono jego wydłużenia, nie stworzy ryzyka konieczności powtórzenia przeprowadzonych czynności dowodowych bądź możliwości zgłoszenia przeciwdowodu przez stronę przeciwną) oraz wystąpienie wyjątkowych okoliczności (np. gdy istnieje podstawa do przeprowadzenia przez sąd dowodu z urzędu). Z kolei art. 217 § 3 k.p.c. w ramach dyskrecjonalnej władzy sędziowskiej sytuuje także możliwość pominięcia twierdzeń i dowodów zgłaszanych dla zwłoki lub gdy okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Nie można więc pominąć twierdzeń i dowodów, jeśli dana okoliczność nadal budzi wątpliwości sądu lub jeśli ocena dotychczasowych dowodów prowadzi, w przekonaniu sądu, do wniosków niekorzystnych dla strony powołującej dalsze dowody. Sytuacja taka nie zachodzi, gdy strona usiłuje dowodzić istotnego dla sprawy twierdzenia, które zostało już na jej korzyść wykazane dotychczasowymi dowodami, albo gdy proponowana przez stronę teza dowodowa jest nieistotna dla rozstrzygnięcia sprawy, albo proponowany środek dowodowy jest nieprzydatny do jej udowodnienia. Natomiast twierdzenia i dowody są powoływane dla zwłoki, jeżeli nie dotyczą okoliczności istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy lub dotyczą okoliczności między stronami niespornych, a także, jeśli okoliczności sporne zostały już uzgodnione między stronami. Ocena ta zależy od tego, jak rozumiane są normy prawa materialnego, jakie mogą zostać zastosowane w sprawie (wyrok SN z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410).

W świetle powyższych uwag należy ocenić zarzut zgłoszony w apelacji. Pełnomocnik powódki w kontekście art. 217 § 2 k.p.c. wskazał jedynie, że „potrzeba powołania świadka wynikła w toku sprawy”. Nie uzasadnia to w należyty sposób wyjątków wskazanych w tym przepisie. Biorąc pod uwagę oświadczenie J. C. (3) (k. 524) miał on zeznawać na okoliczność, że powódka była dobrym pracownikiem, a także o plotkach krążących w zakładzie pracy. Okoliczności te nie zmierzają do wyjaśnienia przesłanek zjawiska zwanego mobbingiem, a zważywszy na to, że pozew został złożony

w dniu 6 września 2013 r., a wniosek dowodowy w dniu 7 listopada 2014 r. zasadne było twierdzenie Sądu pierwszej instancji o zgłoszeniu dowodu w celu wywołania zwłoki.

Nieprzydatne z punktu widzenia ustalenia mobbingu były również dokumenty wymienione przez powódkę w piśmie procesowym z dnia 22.07.2014 r. w pkt II pkt b, c, d, e (k. 370 akt). Po pierwsze, ustalenia innego sądu, w sprawie dotyczącej innych stron oraz odmiennego przedmiotu sporu nie mogą być miarodajnym dowodem zastępującym postępowanie dowodowe. Przeczyłoby to zasadzie jawności postępowania sądowego. Podobnie opinie i stanowiska wyrażane przez związki zawodowe, dotyczące wypowiedzenia zmieniającego doręczonego powódce, czy też kar porządkowych, od których powódka się nie odwołała, nie świadczą o wystąpieniu mobbingu. Dokumenty te mają charakter prywatny i świadczą wyłącznie o tym, że określona osoba sporządziła takie pismo. Oznacza to, po pierwsze, że wskazane dokumenty mijają się z tematyką mobbingu, a po drugie, że nie mogą świadczyć o prawdziwości postawionych w nich tez. W rezultacie Sąd pierwszej instancji miał powody aby ze wskazanych dowodów nie skorzystać.

Oddalając wnioski dowodowe dotyczące kwestii medycznych Sąd nie naruszył art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. Staje się zrozumiałe, jeśli uwzględni się, że wystąpienie skutków zdrowotnych u pracownika nie jest przesłanką mobbingu, a wyłącznie roszczeń z nim związanych. Sąd pierwszej instancji uznał, że mobbing nie miał miejsca, a zatem zbyteczne było sięganie do informacji o przebytej rehabilitacji leczniczej powódki w ramach prewencji rentowej ZUS wystawionej przez (...) Sanatorium (...) w G., zawiadomienia o skierowaniu na rehabilitację leczniczą w ramach prewencji rentowej ZUS z dnia 27.03.2014 r., decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. o przyznaniu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 23.04.2014 r. do 21.07.2014 r.

Z tych samych przyczyn nie doszło do naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. Zbyteczne było dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu psychiatrii, na okoliczność ustalenia stanu zdrowia powódki i przyczyn pogorszenia jej stanu zdrowia. W sytuacji, gdy nie doszło do wystąpienia mobbingu, jasne jest, że dowód z opinii biegłego, którego podłożem w zamysle powódki miały być przeciwne ustalenia faktyczne, był niedopuszczalny. Rolą biegłego jest komunikowanie wiedzy specjalnej. Funkcja ta nie może zostać zrealizowana w oparciu o abstrakcyjne ustalenia faktyczne. Powódka wywodziła roszczenie z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., a to obliguje do stwierdzenia, że wystąpiły przesłanki określone w § 2 tego przepisu. W rezultacie bezprzedmiotowe jest ocenianie stanu zdrowia i przyczyn jego pogorszenia, jeśli z ustaleń faktycznych wynika, że nie doszło do mobbingu. Stan zdrowia jest czynnikiem wtórnym względem zachowania określonego w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Oznacza to, że nie wystąpienie przyczyny wyklucza badanie jej skutku.

Kolejny zarzut naruszenia prawa procesowego (art. 217 § 3 k.p.c.) dotyczył oddalenia wniosku dowodowego pełnomocnika powódki o zobowiązanie przez Sąd pozwanego do przekazania informacji czy między styczniem 2010 roku a wrześniem 2013 r. zatrudniono nowe osoby do działu przewozów i za jakim wynagrodzeniem, czy w dziale przewozów od stycznia 2010 roku do września 2013 roku były podwyżki płac. Przyczyna nieprzyznania powódce podwyżki wynagrodzenia nie jest przedmiotem niniejszej sprawy. Stanowisko to jest trafne do chwili w której powódka wskaże kryterium dyskryminujące określone w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. W rezultacie wykazanie, hipotetycznie zakładając, że brak podwyżki nie był spowodowany trudną sytuacją ekonomiczną zakładu pracy, a także, że pozwany zatrudniał innych pracowników, nie zmierza do wiążącego przyjęcia spełnienia warunków wskazanych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., a dalej do uzasadnienia roszczenia odszkodowawczego z art. 18<sup>3d</sup> k.p.

Pozostałe zarzuty naruszenia prawa procesowego dotyczyły dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych. Analizując ich treść dochodzi się do wniosku, że apelująca nie rozumie pojęcia mobbingu. W rezultacie zasadne jest rozpoczęcie rozważań od przybliżenia tej instytucji, co będzie stanowić perspektywę dla zweryfikowania przydatności postulowanych przez powódkę ustaleń faktycznych.

Z legalnej definicji zawartej w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. wynika, że mobbing to zachowania: (1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, (2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, (3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, (4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, (5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie (wyrok SN z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Z ustawowej definicji wynika zatem, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń (wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321, W. C., J. S., Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94<sup>3</sup> k.p.), Państwo i Prawo 2004, nr 12, s. 68-69). Omawiany przepis odnosi się do uzewnętrzniionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. 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 zatem na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

Przedstawione rozważania pozwalają sądzić, że kluczowe znaczenie dla określenia sytuacji prawnej powódki miała wykładnia terminu „uporczywy”, którym posłużył się ustawodawca w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Frazeologia wskazuje na wiele elementów charakteryzujących „uporczywość”. Uporczywe to zachowanie nieustępliwe, stale powtarzające się, nieprzerwane, a nawet noszące znamiona prześladowania (Słownik frazeologiczny języka polskiego, red. S. S., t. II, W. 1989, s. 461., Mały słownik języka polskiego, red. S. S., H. A., Z. Ł., W. 1968, s. 863.. Analiza każdego z tych słów wskazuje na pejoratywność zjawiska. Wyznacznikiem uporczywości jest intensywny charakter i duży stopień naganności zachowania mobbera. Zachowanie „uporczywe” charakteryzuje się nie tylko stroną przedmiotową czynu (wielokrotność zachowania się sprawcy w pewnym okresie), ale także szczególnym negatywnym nastawieniem psychicznym sprawcy. To pozwala odróżnić „uporczywość” od „długotrwałości”. Sprawca wielokrotnie zachowuje się nagannie, co nawet dla postronnego obserwatora jest oczywiste, budzi niepokój, a nawet niechęć i odrazę. Poszczególne niewłaściwe zachowania oceniane samodzielnie nie wywołują takich wrażeń. (B. B., Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składkowe prawnej definicji mobbingu, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 2, s. 72). Podkreśla się również, że uporczywość określana jest nie tylko przez postępowanie sprawcy, ale również przez jego nastawienie. Elementem obiektywnym „uporczywości” jest pewien czas trwania postępowania sprawcy (długotrwałość, wielokrotność). Natomiast elementem subiektywnym jest nieustępliwość sprawcy w praktykowaniu zachowań (H. Szewczyk, Pojęcie mobbingu w świetle art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy, w: Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, Warszawa 2009, s. 124, S. Kowalski, Odpowiedzialność karna za naruszenie praw pracowniczych, Służba Pracownicza 2007, nr 2, s. 35). Wskazuje się wręcz, że zachowanie sprawcy mobbingu ocenia się w kontekście nasilenia złej woli, czy też jego negatywnego nastawienia (B. C., Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego, Monitor Prawa Pracy, 2008, nr 10, s. 510).

Uwzględniając przedstawioną interpretację pojęcia „uporczywości”, użytego w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., którą Sąd Apelacyjny podziela, można przejść do omówienia zeznań świadków, którzy w ocenie powódki potwierdzili, że stosowano wobec

niej mobbing. Zabieg ten jest potrzebny, gdyż powódka w apelacji wskazała, że zeznania tych świadków potwierdziły spełnienie się przesłanek określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

Z zeznań E. P. (1)(drugiej dyspozytorki) wynika, że kilka razy były zastrzeżenia do pracy powódki, co wzburzyło sytuacyjnie kierownika. Podnosił on głos, a powódka była zdenerwowana po rozmowie z kierownikiem, gdy miał on pretensje do jej pracy. K. H. (2) (kierowca) zeznał, że widział kilka razy jak powódka wychodząc od kierownika była zapłakana (nie pytał czemu). Z kolei kadrowa W. D., zeznała, że powódka zdenerwowała się niższym wynagrodzeniem. Stwierdziła, że doręczała powódce kary porządkowe, a ta płakała. Podkreśliła jednak, że inni pracownicy również dostawali kary porządkowe. Świadek ten twierdził również, że powódka często płakała i pytała czemu tak mało zarabia. R. S. (2) zeznał, że widział powódkę płaczącą, bo martwiła się ona jak wykonać obsługę kursów, tak aby kierownik nie miał pretensji, że jakiś kurs nie został wykonany. Jednocześnie świadek ten podkreślił, że z kierownikiem C., jak był on jego przełożonym, to się dogadywał. Świadek nie widział, aby kierownik źle się odnosił do powódki. J. B. zeznał, że powódka mówiła mu, iż ma najniższe pobory, nie był świadkiem, aby ktoś ja skrzyczał lub źle się do niej odnosił. Identycznie zeznał świadek P. R.. Z kolei świadek B. Z. (1), również stwierdziła, że nie widział powódki płaczącej, zeznała, że kierownik (któremu podlegała) był w porządku, grzecznie odnosił się do pracowników, „nie zaszkodzi i nie pomoże”. Sąd pierwszej instancji przesłuchał też dwie osoby, które nie pracowały u pozwanego. Znajoma A. G., zeznała, że powódka mówiła jej, iż kierownik nie odpowiada na dzień dobry, że ją lekceważy, odwraca się tyłem, mówi bezosobowo. Natomiast A. P. (3) (sistra powódki), stwierdziła, że z opowieści powódki wie, iż kierownik źle ją traktuje, miał pretensję w głosie, zwracał się do niej bezosobowo, nie odpowiadał na dzień dobry, a także omijał ją.

Oceniając zeznania A. G. i A. P. (3), nie sposób nie dostrzec, że nie były one bezpośrednimi widzami zajść w środowisku pracy (są bliskimi powódki - siostra i znajoma), a jednak posiadają znacznie większą wiedzę co do nagannych działań kierownika niż pracownicy, współpracowali z samą powódką. W ocenie Sądu odwoławczego twierdzenia dotyczące nieodpowiadania kierownika na dzień dobry, zwracania się do powódki bezosobowo, omijania i lekceważenia jej, nie są miarodajne, gdyż zostały obliczone na wsparcie roszczenia powódki. Wynika to choćby z tego (pomijając inne dowody zgromadzone w sprawie), że o tych zrachowaniach kierownika powódka nie wspomniała w pozwie. Może to dziwić, jeśli weźmie się pod uwagę, że to właśnie ta postawa przełożonego miała mieć decydujący wpływ na schorzenia, które wystąpiły u apelującej. W pozwie powódka wyraźnie zaakcentowała natomiast czynnik wysokości zarobków. Tendencja ta występuje również w piśmie powódki z dnia 16 kwietnia 2013 r., skierowanym do Prezesa Zarządu (...) S.A. – k.99 (pismo to wszczęło w zakładzie pracy procedurę antymobbingową). Skarga dotyczyła wyłącznie niższych zarobków i kar porządkowych. Powódka nic nie wspominała o nieodpowiednim zachowaniu kierownika, a co więcej wskazała, że „kierownik nie przeprowadził ze mną żadnej rozmowy służbowej dotyczącej zastrzeżeń co do mojej pracy”. W trakcie przesłuchania przed komisją antymobbingową w dniu 25 czerwca 2013 r. (k. 110) powódka wskazała tylko na jedno zdarzenie, w trakcie którego kierownik J. C. (1) podniósł na nią głos (tydzień przed przesłuchaniem) w związku z zablokowaniem kursu. Poza tym jej wypowiedzi dotyczyły przede wszystkim podwyżki wynagrodzenia. Podkreślenia również wymaga, że w żadnym z wymienionych pism powódka nie wspominała o nierównym traktowaniu z uwagi na niewytypowanie jej na szkolenia. W tych okolicznościach trudno zawierzyć wskazanym świadkom, gdy samo zachowanie powódki im przeczy. Oznacza to, że nie miały miejsca zachowania kierownika względem powódki, polegające na nieodpowiadaniu na dzień dobry, zwracaniu się do niej bezosobowo, omijaniu i lekceważeniu. W konwencji art. 233 § 1 k.p.c. trzeba wskazać, że inni świadkowie nie potwierdzili przytoczonych zdarzeń. Konkluzja ta przekonuje, że w ten sposób nie doszło do „uporczywego” zachowania przełożonego względem powódki.

Koncentrując uwagę na pozostałych świadkach, należy zauważyć, że w różny sposób tłumaczyli oni płacz powódki. Z jednej strony, niektórzy wiązali go z pretensjami kierownika co do wykonywania pracy, z drugiej, nie mniej reprezentatywna jest wersja, że płacz powódki wywoływany był tym, że nie mogła się ona pogodzić z niższym wynagrodzeniem (denerwowała się z tego powodu). Jedynie świadek E. P. (2) zeznała, że kierownik miał podniesiony głos i był wzburzony sytuacyjnie, gdy miał zastrzeżenia do pracy powódki. Niektórzy świadkowie (R. S. i K. H. (1)) widywali powódkę zapłakaną, gdyż obawiała się, że kierownik będzie miał pretensje albo po rozmowie z kierownikiem. Żaden z nich nie potwierdził jednak, że kierownik zachowywał się względem powódki niestosownie. Ma to znaczenie, gdy weźmie się pod uwagę zeznania świadka B. Z. i R. S., którzy wydali pozytywne świadectwo o zachowaniu

kierownika względem pracowników. Dodać do tego należy, że spora część świadków wskazywała, że przyczyna płaczu powódki było niższe wynagrodzenie i otrzymywane kary porządkowe. Wątek ten również wyraźnie dominował w wypowiedziach powódki. Należy podkreślić, że w pozwie i poprzedzających pismach D. O. uczyniła go wiodącym podłożem „mobbingu”. Można wręcz odnieść wrażenie, że otrzymanie postulowanego wynagrodzenia doprowadziłoby do harmonijnej współpracy z przełożonym.

Wchodząc w szczegóły, wypada zatrzymać się na zeznaniach świadka E. P. (3). Można z nich wnosić, że kierownik często miał podniesiony głos i był wzburzony sytuacyjnie. Pomijając, że tego rodzaju zachowanie nie jest równoznaczne z „uporczywym” nękaniami i zastraszaniem, należy wskazać na treść przytoczonego już pisma powódki z dnia 16 kwietnia 2013 r., w którym zaprzecza ona, że kierownik prowadził z nią rozmowy służbowe dotyczące zastrzeżeń co do jej pracy. Jeżeli uwzględni się przesłuchanie powódki przed komisją antymobbingową w dniu 25 czerwca 2013 r. (gdzie stwierdziła ona, że tylko raz kierownik podniósł na nią głos w związku z zablokowaniem kursu), staje się oczywiste, że po pierwsze, zeznania świadka E. P. (3) nie są przynajmniej w części prawdziwe, a po drugie, że tego rodzaju jednorazowe zachowanie zabarwione kontekstem związanym z pracą, nie może świadczyć o „uporczywości” działania sprawcy mobbingu. Konstatacje te doprowadzają do wniosku, że stany płaczu, stwierdzone u powódki przez pozostałych „nieuwzględnionych” przez Sąd pierwszej instancji świadków musiały wynikać z innych czynników – żalu związanego z brakiem podwyższenia wynagrodzenia i wymierzaniu kar porządkowych.

Tematyce tej apelacja poświęca sporo miejsca. Niezbędne jest odniesienie się do niej, jako przejawów mobbingu. Skarżąca uznaje, że stosowanie wobec niej kar porządkowych było działaniem wpisanym w mobbing. Przed przejściem do oceny materiału dowodowego, niezbędne jest poczynienie uwag natury prawnej.

W środku odwoławczym powódka pomija, że nie tylko wobec niej stosowano kary. W apelacji brak również odniesienia do istotnego argumentu, jakim jest niezaskarżenie wymierzonych kar porządkowych do sądu pracy. W tym stanie rzeczy powstaje zagadnienie prawne. Sprowadza się ono do pytania, czy w postępowaniu dotyczącym roszczeń mobbingowych dopuszczalne jest weryfikowanie merytorycznej podstawy udzielania kar porządkowych. W ocenie Sądu odwoławczego taką możliwość należy wykluczyć. Nie oznacza to bynajmniej, że kwestia kar porządkowych nie może świadczyć o nękanii, zastraszaniu, ośmieszaniu i poniżaniu pracownika. Postawione tezy nie pozostają względem siebie w sprzeczności. Poszczególne przepisy odnoszą się do określonych zagadnień prawnych. Przepis art. 108 § 1 k.p. uprawnia pracodawcy do stosowania kary upomnienia i nagany. Przekaz w nim zawarty skierowany jest na zakreslenie przewinień pracowniczych upoważniających do reakcji podmioty zatrudniającego. Uwzględniając tryb odwoławczy, należy sądzić, że rolą tego przepisu jest zindywidualizowana ocena, czy w określonej i skonkretyzowanej sytuacji faktycznej pracownik przestrzegał organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów BHP, przeciwpożarowych oraz reguł potwierdzania i usprawiedliwiania obecności (nieobecności) w pracy. Kontekst ten wyznacza funkcję odpowiedzialności porządkowej. Z kolei przepis art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. dotyczy odmiennych relacji. Skupia on uwagę na ciągu zdarzeń (długotrwałość) zabarwionych negatywnym podtekstem (uporczywość). W rezultacie powtarzające się kary porządkowe adresowane do pracownika, bez względu na to czy były uzasadnione (niezaskarżenie ich do sądu zmusza do takiej konkluzji) mogą zostać zakwalifikowane jako spełnienie znamion mobbingu. Konstatacja ta nie jest jednak prawidłowa bez wykazania, że ich stosowanie (mimo, że jednostkowo uzasadnione) obliczone było na nękanie i zastraszanie pracownika, czy też jego ośmieszenie lub poniżenie. Uporczywość zachowania, o której mowa w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., objawia się w tym wypadku w obiektywnie dostrzegalnym nasileniu złej woli i negatywnym nastawieniu wobec pracownika obliczonym na jego nękanie i zastraszanie (poniżanie lub ośmieszanie). Oznacza to, że mobbing wystąpi wówczas, gdy stosowanie kar porządkowych miało charakter instrumentalny, nieukierunkowany na osiągnięcie celów wynikających z zawarcia umowy o pracę. Rozróżnienie to oceniane jest według obiektywnych kryteriów, co oznacza, że samo niezadowolenie pracownika (jego płacz) z faktu ukarania nie świadczy jeszcze o spełnieniu definicji z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

Analogicznie wnioski można wyprowadzić w przypadku wysokości wynagrodzenia. Okoliczność, że pracownik otrzymuje niższe od innych pracowników świadczenie nie prowadzi logicznie do wystąpienia mobbingu. Ważna jest przyczyna dla której wystąpiła dysproporcja w wynagrodzeniu.

W tym świetle należy ocenić zarzuty naruszenia prawa procesowego dotyczące ustalenia stanu faktycznego. W apelacji powódka twierdzi, że sprzeczność ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji z materiałem dowodowym zebrany w niniejszej sprawie polegała na nieuwzględnieniu, że powódka nie odwoływała się od otrzymywanych kar porządkowych z uwagi na strach, iż zostanie zwolniona z pracy oraz coraz gorszy stan psychiczny. Założenie skarżącej może dziwić, jeżeli weźmie się pod uwagę, że ta sama „zastraszona” powódka regularnie wносиła sprzeciwy do pracodawcy od nałożonych kar porządkowych, a także złożyła skargę na swojego przełożonego zarzucając mu mobbing. Nie doszło również do kontrowersji między ustaleniami Sądu pierwszej instancji a zebrany materiałem w kwestii przyczyn podjęcia leczenia. Sąd ten nie kwestionował, że pogorszenie stanu psychicznego wynikało również z trudności występujących w środowisku pracy, powołał się jednak na zapisy z dokumentacji lekarskiej świadczące o samobójstwie męża powódki. Wywody skarżącej, że ze śmierci tej wręcz się ucieszyła są z oczywistych przyczyn obiektywnie nieprzekonujące.

Kolejny zarzut skupiający uwagę na rozbieżności między ustaleniami Sądu a materiałem dowodowym opierają się na założeniu, że powódka była dobrą pracownicą, a wymierzone jej kary porządkowe nie były uzasadnione (obciążały innych pracowników). Kwestia ta jest nieprzydatna do stwierdzenia mobbingu. Nie polega on bowiem na ocenie przydatności zatrudnionego, ale na sposobie jego traktowania. Zasadność kar porządkowych nie podlega ocenie w tym postępowaniu, a zarzut nie zmierza do wykazania, że stosowanie kar miało charakter „uporczywy” w rozumieniu art 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

Nieskuteczne okazały się również zarzuty oparte na art 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji uprościł weryfikację prawdziwości zeznań świadków. Zabieg ten polegał na przeciwstawieniu dwóch grup zatrudnionych (tych, którym udzielono wiary i tych, którym jej odmówiono). Prawidłowa ocena materiału dowodowego powinna dotyczyć szczegółów mających znaczenie z punktu widzenia przesłanek materialnoprawnych. W tym znaczeniu zarzut naruszenia art 233 § 1 k.p.c. jest trafny. Nie prowadzi to jednak w kierunku pożądanym przez skarżącą. Sąd Apelacyjny w rozważaniach przedstawionych powyżej dokonał oceny zeznań świadków uznawanych przez powódkę za „wiarygodnych”. Wynika z niej, że zeznania A. G. i A. P. (3) nie są miarodajne. Nie można również podzielić w całości zeznań E. P. (2), w zakresie w jakim „przerysowuje” ona relacje występujące między apelującą a kierownikiem. Zeznania pozostałych świadków (W. D., R. S. (1), J. B., K. H. (1), P. R. oraz B. Z. (2)) jednostkowo, jak i zbiorczo nie dają podstawy do uznania, że wobec powódki stosowano praktyki z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Oznacza to, że Sąd pierwszej instancji miał prawo oprzeć ustalenia faktyczne na zeznaniach pozostałych świadków, negując stanowisko powódki.

Przy tej okazji należy wskazać, że Sąd Apelacyjny oddalił wniosek o przesłuchanie świadka J. C. (3). Miał on zeznawać na okoliczność rozpowszechnianych u pozwanego informacji co do toczącej się sprawy, sugerujące sposób zeznawania pracownikom. Okoliczność ta nie ma znaczenia w sytuacji, gdy również z zeznań świadków niepracujących u pozwanego nie wynika, że doszło do mobbingu. Podobni nieistotne są okoliczności dotyczące sytuacji panującej w spółce i tego jakim pracownikiem była powódka.

Następny zarzut dotyczący art. 233 § 1 k.p.c. dotyczył zeznań E. P. (1) (lekarza psychiatry do którego zgłosiła się powódka w dniu 6 października 2012 r.). Świadek posiłkując się pisemnym wywiadem zeznał, że skarżącą stawiała się u niego z objawami depresji. Z wywiadu wynikało, że miała problemy w pracy i z tym wiązała swoje gorsze samopoczucie. Świadek podał również, że z wywiadu wynika, iż mąż powódki był alkoholikiem, a najstarszy syn jest upośledzony. W ocenie świadka zdarzenia te mogły mieć wpływ na samopoczucie apelującej. W trakcie zeznań świadek zastrzegł, że powódka nie wymieniała żadnych nazwisk z pracy. Analizując wskazane zeznania nie ma wątpliwości, że są one wiarygodne. Można zgodzić się ze skarżącą, że Sąd pierwszej instancji analizując je wkroczył w obszar wymagający wiedzy specjalistycznej. Chodzi o wywód Sądu dotyczący przyczyn depresji powódki. Świadek posługując się sporządzonym wywiadem twierdził jedynie, że z oświadczeń skarżącej dowiedział się o jej problemach w pracy. Określenie to wskazuje wyłącznie na problem, nie rozstrzyga jednak na czym on polegał, jaka była geneza i przyczynowość jego powstania (z pisemnego wywiadu - k. 274 - nie wynika również na czym polegało złe traktowanie przez kierownika). W rezultacie zeznaniom omawianego świadka Sąd Apelacyjny dał w pełni wiarę. Nie zmieniają jednak one ogólnej oceny, że w pozwanym zakładzie pracy nie doszło do mobbingu.

Pozostaje jeszcze poruszyć kwestię dostępu do szkoleń. Pewne jest, że powódka uczestniczyła w mniejszej ilości szkoleń, nie znaczy to jednak, że w całości była w nich pomijana. W sprawie brak jakiegokolwiek dowodów (poza przeświadczeniem powódki, które pojawiło się dopiero w trakcie postępowania), że niekwalifikowanie jej na szkolenia wynikało z pozamerytorycznych przyczyn. Różnica między ilością szkoleń, w których brała udział powódka i inni pracownicy, nie jest równoznaczna z wystąpieniem mobbingu. Strona powodowa nie wskazała żadnych okoliczności mogących przekonać Sąd, że zachowanie pracodawcy (osób go reprezentujących) w tej kwestii miało charakter „uporczywy”.

O wskazanych okolicznościach nie świadczą również wnioski dowodowe zgłoszone w apelacji. Sąd Apelacyjny dopuścił dowód z dokumentów wymienionych w pkt 4 A, B, C i D. apelacji. Dowody te nie świadczą jednak w żadnym stopniu o uporczywym nękanii, zastraszaniu, ośmieszaniu, czy poniżaniu powódki.

Uwzględniając dotychczasowe rozważania staje się jasne, że Sąd Apelacyjny podziela ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Okręgowy w Białymstoku, przy uwzględnieniu uwag i korekt przedstawionych powyżej. Uporządkowanie to pozwala na ocenę zarzutu przepisu prawa materialnego. Odwołanie się przez powódkę do art 94<sup>3</sup> § 1, 2 i 3 k.p. zdeterminowane jest ustaleniami faktycznymi. Zarzut polegający na błędnym zastosowaniu przepisów jest konsekwencją przyjęcia przez powódkę alternatywnej rzeczywistości faktycznej, która się jednak nie potwierdziła. W konsekwencji nie można w stosunku do rozważań Sądu pierwszej instancji wygłosić uwag krytycznych. Sąd ten prawidłowo zinterpretował prawo materialne, a w rezultacie odtworzył znaczenie definicji mobbingu. Skarżąca w apelacji nie przedstawiła innego spojrzenia na art 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Znaczący to tyle, że przepis ten został prawidłowo zastosowany. Sąd Apelacyjny jest zdania, o czym świadczą przeprowadzone rozważania, że u pozwanego nie doszło do wypełnienia znamion mobbingu. Konstatacja ta sprawia, że nie mogło dojść do uchybienia art 94<sup>3</sup> § 1 i § 3 k.p.

Odrębnych rozważań wymagają zarzuty naruszenia prawa materialnego i procesowego dotyczące nierównego traktowania powódki w zakresie wynagradzania. Słabą stroną apelacji jest to, że argumenty dotyczące prawa materialnego nie polemizują z wywoływaniem przez Sąd pierwszej instancji. Chodzi przede wszystkim o to, że powoływanie się na art. 11<sup>2</sup> k.p. nie daje podstaw do zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania.

Wskazany przepis formułuje zasadę równego traktowania pracowników. Przedmiotem postulatu równości są prawa pod warunkiem, że wynikają z jednakowego wypełniania identycznych obowiązków. Redakcja przepisu ma charakter pozytywny, co odróżnia ją od przekazu wynikającego z art. 11<sup>3</sup> k.p. W literaturze przedmiotu występuje dwugłos – część autorów twierdzi, że między zasadą równego traktowania i zasadą niedyskryminowania pracowników można postawić znak równości, inni przedstawiciele doktryny podkreślają występujące różnice. Analiza orzecznictwa zmusza do stwierdzenia, że zapatrywanie o tożsamości obu zasad jest odosobnione. W tym duchu orzekł SN w wyroku z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 246, jednak późniejsze judykaty zgodnie rozgraniczają zasadę „zwykłego” nierównego traktowania oraz dyskryminacji, która polega na gorszym podejściu do pracownika ze względu na przynależną mu cechę lub właściwość (wyrok SN z dnia 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 41). Stanowisko to zakłada, że dyskryminowani są jedynie ci zatrudnieni, których sytuacja prawna została ukształtowana mniej korzystnie ze względu na przyczyny egzemplifikowane w przepisie art. 11<sup>3</sup> k.p. (wyrok SN z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 202).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11<sup>3</sup> (art. 18<sup>3a</sup> § 1) k.p., wówczas dochodzi do dyskryminacji. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11<sup>2</sup> k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11<sup>3</sup> k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (wyrok SN

z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, LEX nr 528155, wyrok SN z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089).

Roszczenie powódki oparte zostało na treści art. 18<sup>3d</sup> k.p., zgodnie z którym osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza zaś niedyskryminowanie 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.). 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 (wyrok SN z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/12, LEX nr 1477443, wyrok SN z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, LEX nr 1554335). 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.).

W rezultacie, 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.

Oznacza to, że powódki roszczenie o odszkodowanie „za naruszenie zasady nierównego traktowania” nie posiada podstawy prawnej bez wykazania wymienionej w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. przyczyny zróżnicowania wysokości wynagrodzenia. Apelacja unika tego wątku, mimo, że wskazał na niego Sąd pierwszej instancji. W ujęciu procesowym ma to takie znaczenie, że Sąd Okręgowy w Białymstoku nie mógł naruszyć art. 11<sup>2</sup> k.p. Nie twierdził on przecież, że powódka była wynagradzana tak samo jak inni pracownicy. Powołał się przede wszystkim na niewystępowanie przyczyn dyskryminacyjnych, co uniemożliwiało zasądzenie odszkodowania. Oznacza to, że nie doszło do uchybienia art. 11<sup>2</sup> k.p., który samoistnie nie upoważnia do występowania z roszczeniem odszkodowawczym.

Biorąc pod uwagę wnioski wynikające z wykładni prawa materialnego okazuje się, że zarzuty dotyczące niespójności między zebrany materiałem dowodowym a ustaleniami faktycznymi nie mają wpływu na rozstrzygnięcie. Okoliczność, czy powódka wypadła mniej lub bardziej korzystnie na tle pozostałych pracowników nie skutkuje uprawnieniem Sądu do zasądzenia na jej rzecz odszkodowania (wyrównania wynagrodzenia). Podobnie należało ocenić kwestię, czy wynagrodzenie skarżącej było zaniżone, gdyż nie mieściło się w granicach przewidzianych dla stanowiska dyżurnego ruchu. Założenie na którym oparty został ten zarzut jest gołosłowne. Sąd pierwszej

instancji ustalił, opierając się o zeznania świadka J. K. (2), że powódka przechodząc na dyżurnego ruchu zachowała dotychczasowe wynagrodzenia, co mieściło się „w widełkach” określonych dla tego stanowiska. Strona powodowa nie zanegowała tego twierdzenia, nie złożyła również żadnych wniosków dowodowych (choćby z dokumentów i aktów regulujących wynagrodzenia stanowiskowe). W tym stanie rzeczy ustalenie Sądu pierwszej instancji nie jest sprzeczne z zebrany materiałem dowodowym.

Sumą tej części rozważań jest uznanie, że roszczenie o odszkodowanie nie zasługuje na uwzględnienie.

W celach porządkowych wypada dodać, że Sąd Apelacyjny, wobec nie stwierdzenia mobbingu, nie widział potrzeby dopuszczania dowodów w postaci informacji o przebytej rehabilitacji, zawiadomienia o skierowaniu na rehabilitację oraz dowodu z opinii biegłego.

Z powyżej przedstawionych przyczyn, zgodnie z art. 385 k.p.c. orzeczono jak w sentencji. W zakresie żądania strony pozwanej o zasądzenie kosztów procesu Sąd odwoławczy uznał, że jest ono usprawiedliwione w części, to jest co do kwoty 1.000 zł. Podstawą prawną zasądzenia zwrotu kosztów procesu pozostaje art. 98 k.p.c. W pozostałej części Sąd drugiej instancji, z uwagi na sytuację majątkową powódki, zastosował art. 102 k.p.c.

Zgodnie z § 2 ust 1 i ust 3 oraz § 6 pkt 6 i § 12 ust 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 stycznia 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490) rozstrzygnięto o wynagrodzeniu nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Pismem procesowym z dnia 8 maja 2015 r. powódka ograniczyła żądanie pozwu dotyczące zadośćuczynienia z kwoty 55.000 zł do kwoty 24.000 zł. W zakresie kwoty 31.000 zł cofnęła powództwo i apelację oraz zrzekła się roszczenia w tym zakresie. Następstwem częściowego cofnięcia apelacji było umorzenie w tym zakresie postępowania apelacyjnego w tym zakresie na podstawie art. 354 w związku z art. 391 § 2 k.p.c.