

Sygn. akt IV P 28/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2020 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Elżbieta Kerber, Grzegorz Bytner
Protokolant:	kierownik sekretariatu Anna Górka

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2020 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa T. P.

przeciwko (...) S.A. w C.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie

I. Oddala powództwo.

II. Zasądza od powoda T. P. na rzecz (...) S.A. w C. kwotę

2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie

od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 28/20

UZASADNIENIE

Powód T. P. wniósł powództwo przeciwko pozwanemu (...) S.A. w C. o zapłatę kwoty 36.000 zł odszkodowania z tytułu dyskryminacji wraz z ustawowymi odsetkami od daty wniesienia pozwu i 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia oraz obciążenie pozwanego kosztami postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż zatrudnienie go w D. Metod Produkcji nastąpiło w wyniku przeniesienia w trakcie restrukturyzacji. Powód od początku pracy w tym dziale otrzymywał o około 1/5 niższe niż pozostali pracownicy na stanowiskach zbliżonych do jego miejsca pracy. Stan ten trwa nadal mimo wniosków o podwyżkę wynagrodzenia. Przez cały okres zatrudnienia w dziale czuł się upokarzany, poniżony, traktowany jak pracownik drugiej kategorii, co skutkowało odczuwalnym stresem a także spowodowało obniżenie samooceny.

Pełnomocnik pozwanego (...) S.A. w C. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik strony podniósł, że współpracownicy powoda z działu zajmują jedynie podobne stanowiska starszego specjalisty ds. osprzętu kablowego i starszego specjalisty ds. rozwoju produktu, ale mają szerszy zakres obowiązków. Do ich obowiązków należy bowiem opracowywanie oraz wdrażanie nowych wyrobów do produkcji, nadzór nad każdym etapem związanym z nowym wyrobem czy sprawowanie nadzoru inżynierskiego nad wydziałem. Dodatkowo powód od końca czerwca 2018 r. do lutego 2020 r. bardzo często przebywał na zwolnieniach lekarskich, łącznie w okresie ponad półtora roku absencja chorobowa powoda wynosiła 300 dni a lekarz orzecznik ZUS zakwestionował prawidłowość wystawienia zaświadczenia. Pozwana przy ustalaniu wynagrodzenia powoda kierowała się treścią przepisów Regulaminu Wynagradzania. Żaden z pracowników nie zakwalifikował się do podwyżki z uwagi na poniesienie przez spółkę stary a indywidualne podwyżki wiązały się z wykonywaniem dodatkowej pracy, ponad swój zakres obowiązków, branie udziału w dodatkowych szkoleniach i projektach. Bezpośredni przełożony uznał, iż powód nie wykazuje zaangażowania w doskonaleniu procesów produkcyjnych i rozwoju, nie proponuje rozwiązań, które mogłyby ulepszyć działanie systemów, jest mało efektywny powód indeksuje 100 produktów w ciągu 5 godzin, gdy pozostałym pracownikom zajmuje to godzinę, ponadto ma problemy we współpracy z pozostałymi technologami. Powód nie wskazał w oparciu o jakie kryterium miałyby dojść do dyskryminacji. Powód nigdy nie skarżył się na złe traktowanie przez przełożonych. W sytuacji konfliktu z ówczesnym podwładnym powoda pracodawca uznał za zasadną skargę powoda. Powód należy do osób głośno i otwarcie wyrażających swoje stanowisko. Pozwana przeczy wszelkim twierdzeniom, iż dochodziło do jakiegokolwiek sytuacji poniżających czy upokarzających, które mogłyby spowodować krzywdę.

Uzasadnienie faktyczne:

T. P. jest zatrudniony w (...) S.A. w C. od 12.06.1989 r. ostatnio na stanowisku specjalisty ds. badań i rozwoju tj. od 26.10.2015 r. a od 1.01.2018 r. jako starszy specjalista technolog.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B umowa o pracę k.1 i porozumienie zmieniające 127 i 135).

Powód 23.06.2016 r. złożył w pozwanym zakładzie pracy orzeczenie z 13.06.2016 r. o zaliczeniu go do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Pracodawca 23.06.2016 r. poinformował powoda, że obowiązuje go czas pracy 7 godzin na dobę i 35 tygodniowo.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B k.129).

Do obowiązków powoda w D. Metod Produkcji należało tworzenie indeksów nowego produktu, dla nowej pozycji zakupowej, nowego surowca, udział w projektach wdrożeniowych, oszczędnościowych, innowacyjnych, współpraca z wydziałami w zakresie zmian I. zgodnie z wymogami ISO, zgłaszanie bezpośrednio przełożonemu meldunków z przebiegu realizacji wykonywanych zadań i analiza bazy informatycznej indeksów pod kątem weryfikacji poprawności indeksu wyrobu, surowca, towaru oraz aktualności pozycji.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B k.133).

Powód w okresie od 15.06.2018 r. do 28.02.2020 r. przez 298 dni przebywał na zwolnieniu lekarskim.

(dowód: k. 53).

Lekarz orzecznik ZUS w wyniku kontroli wydał powodowi zaświadczenie o ustaniu niezdolności do pracy z dniem 3.10.2018 r.

(dowód: zaświadczenie k.54).

Powód 8.01.2018 r. , 15.01.2020 r i 27.03.2020 r. zwracał się do pracodawcy o podwyższenie wynagrodzenia.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B k.136, 144, 145).

Pracodawca 27.03.2020 r. negatywnie rozpatrzył podanie na przyznanie podwyżki o charakterze indywidualnym, wskazując iż fundusz wynagrodzeń pracowników, będzie corocznie wzrastał o wskaźnik inflacji.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B k.146).

Dla stanowiska powoda i pozostałych pracowników D. Metod Produkcji pracodawca opracował karty opisu stanowiska pracy.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B karta opisu stanowiska powoda k.133, karta opisu stanowiska M. K. k.46-47, J. D. k. 48, M. Z. k.49-50).

Regulamin wynagradzania pozwanej spółki w załączniku nr 1 Taryfikator modelowych stanowisk pracy, przewiduje stawki wynagrodzenia dla specjalisty od 3000 zł do 5000 zł i starszego specjalisty od 4000 zł do 7500 zł. W § 26 ust. 5 d regulaminu wynagradzania ustalono, że w podwyżkach nie partycypują między innymi pracownicy, którzy w poprzednim roku znajdowali się dłużej niż 30 dni na zwolnieniu z tytułu choroby.

(dowód: regulamin wynagradzania k.94 i 104).

Wynagrodzenie powoda od 1.11.2015 r. wynosi 4000 zł, J. D. od 1.07.2018 r. 4880 zł, M. K. od 1.10.2018 r. 6000 zł i M. Z. od 1.07.2018 r. 6000 zł.

(dowód: k.44).

J. D. (2) i M. Z. (2) posiadają wyższe wykształcenie techniczne a M. K. (2) i powód wykształcenie średnie techniczne.

(dowód: k. 45).

Pracodawca ocenił pracę powoda na poziomie wymagań stanowiska.

(dowód: ankieta oceny pracy osoby zatrudnionej k. 74-75).

Powód złożył wniosek o przeniesienie do osobnego pomieszczenia z uwagi na jego zdaniem niestosowne zachowanie współpracowników i słownictwo.

(bezsporne).

Pracownicy D. Metod Produkcji pozwanej spółki mają różne zakresy obowiązków. M. K. (2), J. D. (2) i M. Z. (2) obsługują maszyny pod napięciem i wymagane są uprawnienia Stowarzyszenia Elektryków (...) (...) i sprawują też nadzór inżynierski nad innymi działami produkcyjnymi, którego nie sprawuje powód. M. K. (2), J. D. (2) i M. Z. (2) muszą mieć też inną wiedzę specjalistyczną, bo w każdym dziale są inne procesy technologiczne, muszą nadzorować pracę pilotażową, próby technologiczne, sprawdzają wydajność i kontrolują jakość produktów, szkolą i przyuczają pracowników. Z uwagi na gorące i wirujące maszyny na wydziałach produkcyjnych ich ryzyko zawodowe jest większe niż powoda. Praca M. K. wymagała pracy w godzinach nadliczbowych, z uwagi duży zakres obowiązków a praca powoda nie wymaga dużej ilości czasu. Powód pracuje tylko i wyłącznie przy komputerze, nie ma nadzoru nad żadnym procesem technologicznym, zajmuje się indeksacją produktów i wprowadzeniem indeksów do systemu i nie posiada uprawnień (...). Powód nie był inaczej traktowany niż pozostali pracownicy działu. Na początku 2020 roku przełożeni wzywali pracowników i przeprowadzali ankiety i ich praca była oceniana. Nieobecności w pracy powoda powodowały natłok obowiązków i konieczność pracy w nadgodzinach by to nadrobić. Aby dostać podwyżkę trzeba mieć zwiększenie obowiązków i udział projektach wdrożeniowych, powód nie brał udziału w projektach wdrożeniowych. W przypadku pracy przy nowych projektach, rozwoju zawodowego, zaangażowania i przyjmowania nowych obowiązków można liczyć na podwyżkę. Powód nie angażował się w działania mające na celu wzrost wydajności, efektywności czy opracowanie nowych technologii produkcji.

(dowód: zeznania świadków k.135-139 J. D. (2) od 00:10:45 do 00:49:24, M. K. (2) od 00:55:07 do 01:19:21, M. Z. (2) od 01:24:19 do 01:50:51 i A. U. od 02:24:56 do 02:27:34, zeznania pozwanego M. B. k. 149 od 00:25:47 do 00:34:23).

Regulamin pracy w ust. 3 § 20 przewiduje, iż pracownik jest zobowiązany do poinformowania swojego przełożonego o zauważonych przejawach dyskryminacji lub mobbingu.

(dowód: regulamin pracy k.65).

Uzasadnienie prawne:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie rozważenia wymagały dwie kwestie. Mianowicie czy w stosunku do powoda ze strony pracodawcy występowały przejawy dyskryminacji w wynagradzaniu i czy był stosowany mobbing.

Sąd Najwyższy wyraźnie oddziela samodzielne (czyli odrębne) i kompletne podstawy odpowiedzialności za nierówne traktowanie (art. 11² k.p.) i za dyskryminację (art. 11³ k.p.). Dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, z którą mamy do czynienia tylko wtedy, gdy nierówne traktowanie spowodowane jest naruszeniem przez pracodawcę co najmniej jednego z kryteriów określonych w art. 11³ i art. 18^{3a} § 1.

Więc nie każde nierówne traktowanie pracowników przez pracodawcę oznacza dyskryminację, kwalifikację taką można przypisać tylko nierównemu traktowaniu wynikającemu z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonych kryteriów różnicujących. Złamaniem zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu jest niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracownika w oparciu o niedozwolone (prawnie zakazane) kryteria. Przyczyny różnicowania sytuacji pracowniczej mogą więc być kwalifikowane jako dyskryminujące, jeżeli są zabronione przez prawo albo nie znajdują usprawiedliwienia w stosunkach zatrudnienia. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach "zwykłego" nierównego traktowania, niespodowodanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Z tych względów oczekuje się od pracownika, który twierdzi, że był dyskryminowany, wskazania (określenia), a nie wykazania (udowodnienia), przyczyny nierównego traktowania. Chodzi o skierowanie roszczeń pracownika jako powoda od samego początku procesu na odpowiednią drogę sposobu procedowania (także co do granic i zakresu postępowania dowodowego) oraz o jednoznaczne określenie reżimu odpowiedzialności pozwanego pracodawcy, łącznie z zakresem roszczeń przysługujących pracownikowi (np. art. 18^{3d} k.p.) oraz rozkładem ciężaru dowodu (art. 18^{3b} § 1 k.p.). Pracownik, który domaga się odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p., powinien określić (podać) przypuszczalne (według jego oceny) kryterium nieusprawiedliwionego różnicowania jego sytuacji w porównaniu z innymi pracownikami, aby jednoznacznie zmanifestować, że domaga się odszkodowania w związku z naruszeniem przez pracodawcę zakazu dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania w zatrudnieniu, a nie z innego tytułu (vide: Wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2018 r. I PK 54/17).

Zasada niedyskryminacji określona została w art. 11³ k.p. Zgodnie z tym przepisem jakakolwiek 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 w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy- jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich "inność" (odrębność, odmienność). Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracownika z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich różnicowanie ze względu na odrębności o których przepis ten stanowi. Zatem zasada niedyskryminacji oznacza zakaz gorszego traktowania z powodów uznanych za dyskryminujące. Wyrażona w art. 11³ k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w dalszych przepisach i zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji – w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość,

przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób bezpośrednio lub pośrednio- z przyczyn określonych w §1 tego przepisu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych właśnie w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt. 2 k.p. naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., jeżeli skutkiem jest między innymi niekorzystnie ukształtowane wynagrodzenie lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Dyskryminacja płacowa jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze pod względem płacowym traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia. Dlatego też w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniają nie tylko, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących jednakową pracę lub jednakowej wartości, lecz także to, że zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną. Uzasadnienie zarzutu dyskryminacji nie może być przy tym ogólnikowe. Twierdzenia pracownika powinny nawiązywać do okoliczności wskazanych przez pracodawcę, jako względy, którymi się kierował różnicując pracowników (por. Sobczyk red. Kodeks pracy. Komentarz 2020 wyd. 5 Legalis).

Przyczyny różnicowania sytuacji pracowniczej mogą więc być kwalifikowane jako dyskryminujące, jeżeli są zabronione przez prawo albo nie znajdują usprawiedliwienia w stosunkach zatrudnienia.

W orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik dochodzący przed sądem pracy sądowej ochrony w związku z nierównym traktowaniem przez pracodawcę powinien nie tylko uprawdopodobnić fakt nierównego traktowania, ale także wskazać (powołać) prawdopodobne (przypuszczalne) niedozwolone kryterium zróżnicowania sytuacji własnej i innego pracownika (innych pracowników). Jest to pożądane zwłaszcza wówczas, gdy przyczyna dyskryminacji nie jest oczywista, np. nie jest determinowana w sposób wyraźny (widoczny) płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą lub pochodzeniem etnicznym dyskryminowanego pracownika. 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. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2010 r., I PK 72/10, z dnia 7 grudnia 2011 r., sygn. akt II PK 77/11; z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. akt II PK 196/11; z dnia 10 maja 2012 r., sygn. akt II PK 227/11).

Przepis art. 18^{3b} § 1 zmienia zatem rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Bywa on nazywany „odwróconym rozkładem ciężaru dowodu”. Omawiany art. 18^{3b} § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18^{3a} § 1 k.p.

W przedmiotowej sprawie profesjonalny pełnomocnik powoda dopiero w mowie końcowej wskazała, że dyskryminacja miała miejsce ze względu na wiek i niepełnosprawność powoda.

Z treści uzasadnienia pozwu, wyjaśnień a nawet zeznań powoda nie wynikają żadne fakty, z których można by domniemywać o dyskryminacji powoda i określenia wysokości jego wynagrodzenia ze względu na niedopuszczalne kryterium. Tylko i wyłącznie samo zróżnicowanie wynagrodzenia, mieszczącego się zresztą w granicach ustalonych regulaminem wynagradzania i załącznikiem nr 1 do regulaminu, nie powoduje, iż wystąpiła dyskryminacja, która jest kwalifikowaną odmianą nierównego traktowania.

W toku postępowania powód nie wskazał ani jednej wypowiedzi lub decyzji dyrektora pozwanego zakładu, która były by nacechowana niechęcią do powoda ze względu na jego wiek albo niepełnosprawność lub działań dyrektora podyktowanych powyższymi kryteriami.

Również przesłuchani wiarygodni świadkowie J. D. (2), M. K. (2), M. Z. (2), A. U. , nie wskazali żadnego przypadku niewłaściwego wyrażania przez dyrektora o wieku powoda lub jego niepełnosprawności albo podejmowania decyzji płacowych w oparciu o powyższe kryteria. W. Z. i W. R. wskazali jedynie, iż od starszych pracowników wymagano takiej samej ilości pracy jak od młodszych oraz, że awansowane były osoby, które nie miały wiedzy a doświadczone były mocno dołowane. Jednak z zeznań powyższych świadków nie wynikają konkretne fakty czy zdarzenia dotyczące samego powoda, poza przesadzaniem powoda do różnych pomieszczeń.

Powód sam przyznał, iż zmiana jego stanowiska pracy w 2015 r. nastąpiła w związku z reorganizacją zakładu, co więcej w tym zakresie strony zawarły porozumienie z 26.10.2015 r. w którym określono nowe wynagrodzenie i stanowisko pracy powoda (akta osobowe cz. B. k. 127).

Również powód przyznał, iż zmiana pomieszczenia biurowego, w którym pracował, nastąpiła na jego wniosek.

Co więcej z obszernych wyjaśnień i zeznań samego powoda nie wynikają żadne fakty dotyczące wypowiedzi dyrektora odnoszące się do jego wieku lub niepełnosprawności.

Dlatego odnośnie zarzutu dyskryminacji powoda z powodu wieku i niepełnosprawności powoda, to w ocenie sądu, przeprowadzone postępowanie dowodowe, nie daje podstaw do uznania, iż powoływane w pozwie zdarzenia oraz podejmowane przez pozwanego działania względem powoda, naruszyły w jakikolwiek sposób zasady dotyczące zakazu dyskryminacji.

W ocenie sądu zgromadzony materiał dowody nie potwierdził tego, iż działania podejmowane przez pracodawcę wobec powoda były warunkowane jego wiekiem czy niepełnosprawnością.

Ponadto zapisy regulaminu wynagradzania i rzeczywiste ich funkcjonowanie w pozwanej spółce nie prowadziły do dyskryminacji określonej grupy pracowników z punktu widzenia kryteriów rozróżnienia tj. niepełnosprawności lub wieku.

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ 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. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., 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. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ 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 (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia).

Pomimo braku wykazania kryterium dyskryminacyjnego przez powoda, Sąd wziął pod uwagę istnienie poglądów orzecznictwa i doktryny, które dają pracownikowi możliwość dochodzenia roszczenia na podstawie art. 471 k.c.

w związku z art. 300 k.p., w razie naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania, które nie stanowi dyskryminacji (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2018 r., II PK 37/17).

W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka utrwalona jest wykładnia, że różnica traktowania jest dyskryminacją, jeśli nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia, a więc nie realizuje uprawnionego celu oraz nie istnieje rozsądna proporcja między zastosowanymi środkami i tym celem (orzeczenia ETPC z 21.1.1997 r., skarga Nr 20060/92, w sprawie Van Raalte przeciwko Holandii, RJD 1997-1 - patrz: M.A. Nowicki: Europejski Trybunał Praw Człowieka - orzecznictwo, tom 2, Prawo do życia i inne prawa, Kraków 2002, s. 1487; z 27.3.1998 r. w sprawie Petrovic przeciwko Austrii, skarga Nr 20458/92, RJD 1998-II - patrz: M.A. Nowicki: tamże, s. 1490; z 18.2.1999 r. w sprawie Larkos przeciwko Cypru, skarga Nr 29515/95; z 6.4.2000 r., w sprawie Thlimmenos przeciwko Grecji, skarga Nr 34369/97, - patrz: M.A. Nowicki: Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka - cz. VI, Palestra Nr 9-10/2000, s. 99).

W orzecznictwie przyjmuje się bowiem, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki (art. 11² k.p.), wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, LEX nr 1554335).

Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ilości i jakości. Wszystkie cechy charakteryzujące pracę jednakową powinny być rozpatrywane łącznie. Innymi słowy, ten sam rodzaj wykonywanej pracy czy to samo zajmowane stanowisko nie przesądza o jednakowym wynagrodzeniu, skoro sposób jej wykonania przez pracowników może być różny, na przykład co do staranności, nakładu pracy, terminowości itd. W takiej sytuacji występują podstawy do stwierdzenia, że wykonywana praca nie przedstawia jednakowej wartości. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia.

Najwięcej trudności stwarza interpretacja prac porównywalnej wartości z tego względu, że zakłada się porównywanie prac de facto niejednorodnych⁷¹². Orzecznictwo wraz z doktryną wypracowało płaszczyzny porównywalności prac różnych rodzajowo, dzięki którym nabierają one waloru pewnego podobieństwa. Ponieważ płaszczyzną odniesienia nie jest w tym przypadku rodzaj pracy, kryteria te koncentrują się wyłącznie na sposobie świadczenia (wykonywania) pracy. W pierwszej kolejności są to posiadane przez pracowników kwalifikacje potwierdzone odpowiednimi dokumentami wydawanymi zgodnie z odpowiednimi przepisami albo wynikającymi z praktyki i doświadczenia zdobytego podczas pracy zawodowej. Dalej kryterium porównania może stanowić zakres pracowniczych obowiązków, którym towarzyszy rodzaj i skala odpowiedzialności (każdego rodzaju: materialna, dyscyplinarna, odszkodowawcza), którą pracownik może ponieść w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przesłanką wartościowania pracy jest także wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu. Mogą być brane pod uwagę wrodzone lub nabyte umiejętności (np. artystyczne), które z punktu widzenia pracodawcy są istotne dla funkcjonowania zakładu pracy. Wszystkie zaś wymienione kryteria klasyfikacyjne powinny być analizowane łącznie do oceny wartości pracy.

W rozpoznawanej sprawie nie ma wątpliwości, że powód i inni pracownicy D. Metod Produkcji nie wykonywali jednakowej pracy. Oznacza to, że rozważenia wymaga, czy praca realizowana przez powoda posiadała jednakową wartość w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p.

Powód i wskazani przez niego pracownicy działu nie pełnili jednakowo takich samych obowiązków (11² k.p.). Powód i porównywani pracownicy nie wykonywali również pracy o jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.). Różny był zakres wykonywanych przez nich obowiązków i pracy. Każdy z pracowników działu miał inne zadania i inną ich ilość. Pozostali pracownicy działu poza powodem mieli nadzór nad jednym z działów produkcyjnych i do ich obowiązków należało szkolenie pracowników, nadzór nad ich pracą i wprowadzanie nowych technologii dla danych produktów.

Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas **nie są** pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. (tak: wyrok SN z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 33). Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia. Stanowią dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia w myśl art. 3 ust. 3 Konwencji nr 100 (...) Organizacji Pracy dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętej w G. dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238). Czynniki te są akceptowane także w judykaturze (por.: wyrok SN z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 Nr 8, poz. 131; wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 Nr 11, poz. 150; wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005 Nr 6, poz. 76, wyrok SN z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 302305).

Praca świadczona przez powoda pod względem zakresu i ilości realizowanych czynności i pracy, ryzyka zawodowego, nie przystawała do obowiązków pozostałych pracowników działu, o czym świadczy porównanie ich kart opisu stanowiska pracy oraz zeznania świadków J. D. (2), M. K. (2), M. Z. (2) i A. U..

Różnice w wysokości wynagrodzeń mające oparcie w obiektywnych zmiennych (jak np. kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, zakres odpowiedzialności pracownika, rodzaj wykonywanej pracy i jej znaczenie dla pracodawcy, szczególnie potrzeby pracodawcy, natężenie obowiązków u poszczególnych pracowników) nie świadczą o naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji ze względu na działalność związkową (art. 18^{3b} § 1 oraz art. 18^{3a} § 1 k.p.).

W przypadku powoda nie wystąpiły tego typu różnice w wynagrodzeniach by stwierdzić, że powód był w tym zakresie w jakikolwiek sposób nierówno traktowany. Pozwany zatrudnił pracowników w D. Metod Produkcji z diametralnie różnym zakresem obowiązków, odpowiedzialności, ryzyka zawodowego oraz ilości pracy czy liczby podległych pracowników. Wynagrodzenia były ustalane stosownie do posiadanego doświadczenia, wykształcenia, podnoszenia kwalifikacji, zaangażowania w pracę i przejawianego przez pracownika stopnia inicjatywy oraz ilości wykonywanej pracy, zgodnie z taryfikatorem będącym załącznikiem do regulaminu wynagradzania.

Powód w toku procesu nie wykazał też przesłanek odpowiedzialności kontraktowej pracodawcy tj. okoliczności świadczących o niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu zobowiązania przez pracodawcę. Odpowiedzialność ta uzależniona jest od wystąpienia przesłanek odpowiedzialności, tj. szkody, którą poniósł wierzyciel, niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania na skutek okoliczności, za które dłużnik z mocy umowy lub ustawy ponosi odpowiedzialność, oraz związku przyczynowego między faktem nienależytego wykonania lub niewykonania zobowiązania a szkodą.

Pojęcie i zakres mobbingu są niejasne i często trudne do odróżnienia od dyskryminacji (molestowania). Trudności te wynikają także z używania w komentowanym artykule i w przepisach o dyskryminacji (art. 18^{3a} i n.) pojęć o nieostrym zakresie. Wyraźną różnicą jest jedynie wyłączenie z pojęcia mobbingu zdarzeń jednorazowych (art. 94³ § 2). Różnic między dyskryminacją a mobbingiem można także dopatrywać się w odmiennych kryteriach oceny zachowania pracodawcy. Tylko bowiem w odniesieniu do dyskryminacji jej cechą definiującą jest naruszenie przez pracodawcę zakazanego kryterium nierównego traktowania pracowników (art. 18^{3a} § 1 i 2), natomiast w przypadku mobbingu o niewłaściwości zachowania pracodawcy wnioskuje się w każdym przypadku przez porównanie jego zachowania z zachowaniem osoby postępującej nie tylko zgodnie z prawem, ale także i przede wszystkim zgodnie z zasadami współżycia społecznego. Działanie to może, ale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach

objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeżeli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu (zobacz: J. K., M. E., Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy Opublikowano: LEX/el. 2020).

Mobbing polega na uporczywym i długotrwałym nękaniu. Cechą mobbingu, która odróżnia go od dyskryminacji, jest więc ciągłość, długotrwałość i uporczywość negatywnego oddziaływania mobbera na pracownika, co wyłącza jednocześnie zachowanie jednorazowe i incydentalne. Naganne zachowania przy mobbingu muszą odbić się negatywnie na psychice ofiary, a takie założenie wymaga zwielokrotnienia i długości działania.

Skutkami mobbingu według normy art. 94³ k.p. są: zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Należą one do ustawowych znamion mobbingu. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (tak: Wyrok SN z 19.03.2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581). W ten sposób w judykaturze wyeliminowane zostały subiektywne odczucia, wrażenia, które wynikają z indywidualnej wrażliwości, a nie z obiektywnej oceny zachowań sprawcy. Przy tym mobbing może się wyrażać np. w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp. (vide: prof. zw. Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, Opublikowano: WKP 2020).

Sąd Najwyższy w wyroku z 5.10.2007 r., II PK 31/07, zauważając w uzasadnieniu, że „z definicji mobbingu wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia)”. Konsekwentnie należy uznać, że działania pracodawcy, nawet jeśli spełniają większość z podanych w definicji mobbingu kryteriów, na przykład są skierowane przeciwko prawom pracowniczym, mają charakter powtarzalny, a do tego część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę pracownika z zamiarem bezpośrednim i kierunkowym, to do wypełnienia ustawowych znamion mobbingu konieczne jest wykazanie określonego w tym przepisie celu tego działania w postaci poniżenia, ośmieszenia czy izolowania pracownika (E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks..., 2009, s. 354. Odmienne stanowisko zajmuje M. Zieleniecki [w:] U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Gdańsk 2004, s. 462–463).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia.

Z logicznych jasnych i spójnych zeznań świadków J. D. (2), M. K. (2), M. Z. (2) i A. U. ale też W. Z. i W. R. nie wynika, by powód w pracy był przez kogokolwiek upokarzany, poniżany, traktowany jak pracownik drugiej kategorii.

Powód nie wykazał, by w pracy wystąpiło długotrwałe, uporczywe nękanie lub zastraszanie powoda ani nie wskazał osoby (mobbera) lub osób, które miały poniżać lub upokarzać powoda. Powód nie wykazał też, iż warunki pracy powoda były niezgodne z przepisami dotyczącymi pracy osób niepełnosprawnych.

Powód nie zawiadamiał zarządu pozwanej spółki, zgodnie z regulaminem pracy, o występujących według niego przejawach dyskryminacji płacowej czy też o rzekomym występowaniu mobbingu.

Subiektywne, nie potwierdzone obiektywnymi dowodami, odczucia powoda nie mogą przesądzać o wystąpieniu dyskryminacji czy mobbingu.

Powód nie przedstawił też okoliczności i nie wykazał faktów mających świadczyć, iż dyrektor go dyskredytował i pod jakim względem.

Niewskazanie przez powoda rzeczywistego istnienia kryterium dyskryminacyjnego, zaistnienia mobbingu a także niewykazanie przesłanek odpowiedzialności kontraktowej pracodawcy skutkowało oddaleniem jego roszczeń w całości.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265.), zasadzając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2700 zł tytułem kosztów procesu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.