

Sygn. akt IV P 200/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2021 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Lucyna Gurbin
Protokolant:	sekretarz sądowy Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 września 2021 roku

sprawy z powództwa C. K.

przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) w C.

o przywrócenie do pracy i zapłatę

O R Z E K Ł:

1. Oddalić powództwa.
2. Opłatą od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona, obciążyć Skarb Państwa.
3. Nie obciążać powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 200/19

UZASADNIENIE

Powódka C. K. wniosła pozew przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) w C. o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu wskazała, że pismem z dnia 31.05.2019r pracodawca oświadczył o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 30.09.1967r zawartej na czas nieokreślony, jako przyczynę wskazując rzekomo likwidację stanowiska pracy powódki tj. zmniejszenie osób zatrudnionych motywowaną tym, jakoby powódka miała zapewnione źródło utrzymania po likwidacji stanowiska pracy.

Według powódki w trakcie zatrudnienia powódki, od dłuższego czasu pracodawca zaczął stosować mobbing, polegający na dyskryminacji, a więc prześladowaniu powódki na wielu polach zatrudnienia, mając na celu zmuszenie powódki do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Przykładem stosowania mobbingu wobec powódki było nakłanianie jej do odejścia na emeryturę, degradacja ze stanowiska szefa kuchni na pomoc kuchenną. Wprowadzenie niekomfortowej atmosfery w miejscu pracy pomiędzy współpracownikami tj. utworzenie się grupy poza osobą powódki i ciągłe „przygadywanie” pod każdym względem ze strony koleżanek. Powódka wskazywała, że początkowo była zatrudniona jako szefowa kuchni, potem zaś zdegradowana do pomocy kuchennej, uprzykrzając pracę, aby odeszła. Według powódki w wypowiedzeniu pracodawca zastosował niedopuszczalne kryteria, które są rzekomo podstawą rozwiązania umowy. Pomimo tego, że oświadczył, że likwiduje stanowisko i zmniejsza liczbę pomocy kuchennych, uzasadnił to - dowolnie wybranymi przez siebie - nie dozwolonymi w ustawie - kryteriami - i tutaj podał,

że tymi kryteriami wybierał pracowników do zwolnienia nie zaś, że były to kryteria likwidacji stanowiska pomoc kuchenna. Ponadto pracodawca zasugerował powódce, że jako jedyna spełnia jego kryterium rzekomo posiadanego źródła utrzymania, po likwidacji stanowiska pracy. Czyli - kryterium to zostało napisane specjalnie dla powódki, ponieważ pracodawca wie, że powódka jest w wieku emerytalnym. Powyższe z kolei świadczy o tym, że przyczyną wypowiedzenia, nie jest to, co wskazano w jego treści, a przejaw dyskryminacji powódki ze względu na wiek (emerytalny) i nie motywowaną jakimkolwiek zarzutami do jakości pracy, niechęć pracodawcy do starszych - lecz nienależycie od lat wypełniających swoje obowiązki - osób.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, oddalenie wniosku dowodowego dotyczącego przesłuchania świadków. W uzasadnieniu wskazała, że twierdzenia zawarte w pozwie nie zasługują na uwzględnienie, z uwagi na fakt, iż nie znajdują one pokrycia w stanie faktycznym i prawnym. Przede wszystkim pozwany wskazywał, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę była rzeczywista likwidacja jednego etatu w kuchni, a kryteria kwalifikujące do zwolnienia są prawdziwe i weryfikowalne. Ponadto tak sformułowane kryteria nie mają w żadnym wypadku charakteru dyskryminacyjnego. Co więcej od dawna przyjętą i powszechnie akceptowaną przesłanką przy kwalifikowaniu do zwolnień jest między innymi okoliczność posiadania stałego dochodu przez pracownika z którym pracodawca ma zamiar rozwiązać stosunek pracy. W przypadku powódki okoliczność ta jest aż nadto uzasadniona, jeżeli zważyć fakt, że już dawno uzyskała ona uprawnienia emerytalne. Rozwiązanie zatem w tej sytuacji z takim pracownikiem umowy o pracę jest w pełni uzasadnione zasadami współżycia społecznego. Podniesiony przez powódkę zarzut mobbingu nie jest nawet uprawdopodobniony, a tym samym nie zasługuje na uwzględnienie. Ponadto pozwany wskazywał, że powódce została wypłacona stosowana odprawa pieniężna.

Pismem procesowym z dnia 20.01.2020 r. powódka sprecyzowała swoje żądanie domagając się trzymiesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od wniesienia pozwu i zapłatę kwoty 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za spowodowanie rozstroju zdrowia z powodu mobbingu i dyskryminacji wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu i obciążenie kosztami procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka podjęła pracę u pozwanego w dniu 2.10.1967 r. przy czym pozwana funkcjonowała wówczas jako Szkoła Podstawowa nr (...) w C.. Powódka została przyjęta jako pomoc kuchenna do pracy w stołówce u pozwanego. Od dnia 2.01.1984 r. powódka objęła obowiązki kucharza. Pismem z dnia 30.11.2009 r. pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy zmieniając stanowisko pracy ze stanowiska „kucharz” na „pomoc kuchenną”. Od dnia 1.03.2010. powódka wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy jako pomoc kucharza i zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony. Wraz z powódką pracowała R. N., która rozwiązała stosunek pracy w 2015 r. i była zatrudniona w stołówce. Także pracowała G. L., zatrudniona na stanowisku świetliczanki, która rozwiązała stosunek pracy w 2008r. oraz W. T. (1) zatrudniona na stanowisku pielęgniarce u pozwanego, która pracowała do 2011 r. Burmistrz C. w arkuszu organizacyjnym dot. pozwanej wnioskował o likwidację jednego etatu w kuchni i dwóch etatu sprzątaczek w świetlicy. Pismem z dnia 31.05.2019 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę wskazując jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy ze wskazaniem kryteriów doboru pracowników do zwolnienia.

dowód: akta osobowe powódki cz. B i C, kopia arkusza organizacyjnego z (k. 27).

Sąd zważył co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powódki, załączonych do akt sprawy, wydruku z arkusza organizacyjnego z dnia 15.04.2019r. (k. 27), historii choroby powódki (k. 88-96), zeznań świadków M. K., R. N., G. L., W. T. (1), A. L. oraz zeznań stron. Sąd uznał za w pełni wiarygodne zgromadzone w aktach osobowych dokumenty (cz. B i C) jak również pozostałe dokumenty albowiem ich wiarygodność przez żadną ze stron nie została podważona. Sąd dał także wiarę zeznaniom wszystkich świadków i zeznaniom stron albowiem zeznania były czytelne i nie zawierały sprzeczności.

Pozwana jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powódką wskazała likwidację stanowiska pracy. Świadkowie R. N., G. L., W. T. (1), A. L., nie miały wiedzy na temat przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę. Były to osoby, za wyjątkiem świadka A. L., które od kilku lat nie pracowały u pozwanego (R. N. rozwiązała stosunek pracy w 2015 r., G. L. w 2008 r., W. T. (2) w 2011 r.). Pozwana dyrektor R. U. potwierdziła, że w maju 2019 r. Burmistrz miasta C. wydał zarządzenie o likwidacji jednego stanowiska pomocy kuchennej. W chwili kiedy pozwana składała zeznania, w pozwanej szkole nie funkcjonowała już kuchnia albowiem uległa ona likwidacji. Pozwana prowadzi wydawanie posiłków w formie cateringu. Powódka także nie zaprzeczyła aby przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie zaistniała, jednakże podnosiła że kryterium sformułowane przez pozwaną co do posiadania źródła utrzymania zostało utworzone celowo.

Nie ulega wątpliwości, że w ramach uprawnień kierowniczych, a także z racji na ponoszenie ryzyka prowadzonej działalności, pracodawca ma prawo dokonywać zmian w strukturze organizacyjnej. Kontroli sądowej nie podlega zaś merytoryczna trafność dokonanych zmian (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 252/11).

W orzecznictwie sądów ukształtowany jest pogląd, zgodnie z którym jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 KP), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2015 r., III PK 115/14). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 KP) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 2015 r., I PK 183/14). Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} KP, nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 30 września 2014 r., I PK 33/14). Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13). Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących powinien wykazać, że wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczy przyczyna zmuszająca go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli ustalone zostały zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2013 r., I PK 243/12). W sporze o roszczenia z tytułu niezgodnego z przepisami lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych, sąd nie może oceniać celowości działań organizacyjnych lub ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę i wskazanych przezeń jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Bada natomiast czy tak sprecyzowana w pisemnym oświadczeniu woli przyczyna wypowiedzenia umowy jest prawdziwa oraz czy zastosowano obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2012r., III PK 59/11).

W przypadku powódki, pozwana jako kryteria doboru pracowników do zwolnienia wskazała 5 punktów, tj. wydajność pracy, punktualność, wykorzystanie czasu pracy, umiejętność pracy zespołowej, zapewnione źródło utrzymania po likwidacji stanowiska pracy. W oświadczeniu z dnia 31.05.2019r. pozwana wskazała, że dokonała wyboru powódki do zwolnienia albowiem powódka spełniała kryterium dotyczące zapewnionego źródła utrzymania. Powódka nabyła uprawnienia emerytalne w 2010r. Chociaż zastosowane przez pracodawcę kryterium doboru do zwolnienia (nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych) nie odnosiło się bezpośrednio do oceny przydatności pracownika z punktu widzenia pracodawcy oraz do wyników jego pracy, to jednak było obiektywną i społecznie usprawiedliwioną przesłanką wyboru do zwolnienia, która nie stanowiła dyskryminacji ze względu na wiek (wyrok Sądu Najwyższego z 3.12.2003r., I PK 80/03).

W przypadku powódki przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem nie było osiągnięcie wieku emerytalnego, lecz zmniejszenie zatrudnienia w związku z koniecznością ograniczenia zatrudnienia w kuchni. Pozwana przyjęła prawnie dozwolone i społecznie uzasadnione kryterium doboru do zwolnienia tj. zapewnione źródło utrzymania, natomiast to kryterium nie stanowiło podstawy wypowiedzenia umowy o pracę. Otrzymywanie przez powódkę od 2010 r. emerytury na pewno można uznać jako zapewnione źródło utrzymania. Załączone do akt osobowych dyplomy i gratyfikacje pieniężne świadczą, że powódka zatrudniona na stanowisku pomocy kuchennej była traktowana na równych zasadach jak inni pracownicy. Postępowanie dowodowe nie wykazało aby nastąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy powódki bądź przyjęte kryteria doboru pracownika były niedopuszczalne. Pozwana wykazała, że decyzją burmistrza, przedstawioną w arkuszu organizacyjnym z wpisem 23.05.2019r., miała dokonać likwidacji jednego stanowiska w kuchni. W ocenie Sądu opracowane kryteria umieszczone w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, były kryteriami obiektywnymi a przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista.

Uwzględniając powyższe ustalenia, Sąd uznał że żądanie powódki o zapłatę odszkodowania jest bezpodstawne (art. 45 § 1 kp a contrario). W zakresie żądania zadośćuczynienia w kwocie 20.000 zł pełnomocnik profesjonalny powódki nie sprecyzował czy zadośćuczynienie dotyczy dyskryminacji czy mobbingu i na czym miał polegać mobbing i dyskryminacja. Pismo pełnomocnika z dnia 2.01.2020r. jest ogólnikowe i oprócz sformułowanego roszczenia nie zawiera żadnego uzasadnienia. W swoich zeznaniach powódka podnosiła, że koleżanki w pracy nie rozmawiały z powódką i miały się dopytywać kiedy powódka przejdzie na emeryturę. Wskazywała także, że były uwagi do powódki odnośnie źle wypłukanego makaronu, źle zrobionego mięsa, że powódce wylatują kubki z rąk i wkłada ręce do maszyny. Według powódki „stale mnie denerwowali, musiałam przez to iść do domu i wziąć tabletki na ciśnienie”. Jednocześnie powódka potwierdziła, że leczy się na nadciśnienie i psychiatrycznie.

Legalna (ustawowa) definicja mobbingu zawarta jest w art. 94³ § 2 k.p. zgodnie z którą mobbingiem są działania lub zachowania pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy winny osądzać przede wszystkim na podstawie art. 94³ k.p. chociaż z uwzględnieniem dorobku judykatury z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.) jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.). Tym samym podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowanej mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94³ § 1 – 3 k.p. a nie bezpośrednio przepisy kodeksu cywilnego. Aby dane działanie lub zachowanie mogło być zakwalifikowane jako mobbing powinno charakteryzować się cechami:

- a) dotyczyć pracownika lub skierowane przeciwko niemu
- b) polegać na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika
- c) wywoływać u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej

d) powodować lub mieć na celu poniżenie, albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników

(takie przesłanki wyróżnia np. M. Z. Normatywna definicja mobbingu (...) 2006r nr 4, A. A., M. N. Prawna regulacja mobbingu (...) 2004r nr 7).

Mobbing nie może być działaniem przypadkowym, musi bowiem wypełniać znamiona działań i zachowań określonych w przepisie art. 94³ § 2 k.p. tzn. musi mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników i skutkować zaniżoną oceną przydatności zawodowej pracownika będącego ofiarą (celem) mobbingu. Wobec faktu, iż pracodawca stosujący mobbing działał w określonym wyżej wymienionym celu, co do zasady wykluczone jest uznanie za mobbing działań nieumyślnych, czy też przypadkowych chyba, że skutkować one będą zjawiskami o których mowa w powołanym wyżej przepisie. Podobnie nie można na ogół uznać za mobbing sytuacji w których pracodawca wydaje pracownikowi zgodne z prawem polecenia dotyczące pracy. Jak podkreśla się w orzecznictwie dla uznania określonego zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. O dopuszczalnych roszczeniach pracownika względem pracodawcy który stosuje wobec niego mobbing mówią przepisy art. 94³ § 3 i 4 k.p. ciężar dowodu w przypadku mobbingu spoczywa na osobie która z faktu jego wystąpienia wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne, czyli na pracowniku. Dopiero wykazanie przez niego okoliczności uzasadniających mobbing powoduje przeniesienie na pracodawcę ciężaru przeprowadzenia dowodu przeciwnego. Należy również przy powyższych rozważaniach zaznaczyć, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika. W rozpatrywanym stanie faktycznym, Sąd nie dopatrywał się stosowania mobbingu w stosunku do powódki. Należy wskazać, że żaden ze świadków wskazanych przez powódkę, nie był świadkiem zdarzeń świadczących o mobbingu, natomiast świadkowie wskazywali w sposób mało precyzyjny na jakies zdarzenia z 2011r. lub z 2014 r. i 2015 r. Powódka nigdy nie zgłosiła pozwanej, że współpracownicy mieliby stosować wobec niej mobbing bo jak wskazywała powódka przejawem mobbingu miało być to, że z nią nie rozmawiano. Należy dodać również, że cechą charakterystyczną mobbingu jest częstotliwość dokuczliwego postępowania w dłuższym okresie. Trwałość takiego postępowania powoduje, że osoby poszkodowane nie potrafią i nie mogą się bronić. Cechą konieczną mobbingu jest zatem ciągłość oddziaływania na pracownika. Druga przesłanka mobbingu to „uporczywość” zachowań pracodawcy, ujmowana jako znaczne nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Zachowania kwalifikowane jako mobbing choć nie muszą być bezprawne musi cechować naganność, niemająca usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Konsekwencją tak ustanowionego przez ustawodawcę nakazu przeciwdziałania mobbingowi jest możliwość pozwania pracodawcy niezależnie od tego czy to on prześladował pracowników czy też czynili to inni współpracownicy. W ocenie Sądu wobec powódki nie były podejmowane żadne działania o znamionach mobbingu. Uwagi, że makaron był źle wyplukany, źle było przygotowane mięso- mogły dotyczyć nienależytego wykonywania obowiązków przez powódkę i podnoszenie ich w tym procesie jako dowód istnienia mobbingu jest bez dowodów potwierdzających na bezprawność takich działań za niemożliwe uznanie że jest to mobbing. Działania podejmowane wobec powódki nie miały cech uporczywości. Pozwana miała obowiązek kontrolować pracę powódki, w szczególności że powódka była zatrudniona przy przygotowywaniu posiłków dla dzieci i staranność pracy, higiena były konieczne dla sprawnego działania szkoły. Z ostrożności Sąd wskazuje także na uzasadnienia wyroku Sądu najwyższego z dnia 5 października 2007r II PK 31/07, gdzie SN wskazał, że nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Kontynuując Sąd Najwyższy podnosił, że nawet gdy działania pracodawcy skierowane przeciwko prawom pracowniczym miało charakter powtarzalnych, a część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę pracownika z zamiarem bezpośrednim, kierunkowym, to jednak bez wykazania określonego w ustawie celu tego

działania, brak jest podstaw do jego kwalifikowania jako mobbing. Uwzględniając art. 94³k.p. oraz zacytowane orzeczenie i podobne (SN z 8.12.2005r I PK 103/05, wyrok SN z 5.12.2006r II PK 112/06) ustawodawca nie zamierzał przypisać konsekwencji prawnych, przewidzianych w art. 94³§2 k.p. każdemu nawet bardzo uciążliwemu i przykreemu dla pracownika negatywnie nacechowanemu w zachowaniu pracodawcy, a jedynie takiemu które wywrze realną szkodę w sferze pracowniczej. Pracownikowi pokrzywdzonemu w taki sposób przysługiwać będą inne środki prawne niż te które wynikają z ustalenia, iż doszło do stosowania mobbingu. Jednak w ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie nie została spełniona żadna przesłanka mobbingu. Sąd powołał się na powyższe orzeczenia tylko dla przedstawienia całego spektrum pojęcia mobbingu.

Co do dyskryminacji, powódka w ogóle nie wskazała na czym miałyby polegać dyskryminacja powódki za wyjątkiem wskazania wypowiedzenia jej umowy o pracę jako dyskryminację. W odniesieniu do rozkładu ciężaru dowodu przy ocenie zjawisk dyskryminacyjnych Sąd Najwyższy wypowiedział się również w wyroku z 24.05.2005 r., wskazując, iż na zainteresowanym pracowniku spoczywa obowiązek wykazania odmiennego ukształtowania jego statusu, tak aby pracodawca mógł następnie dowodzić, że owo zróżnicowanie nie miało dyskryminacyjnego charakteru. Nie sposób bowiem na serio wymagać od pracodawcy, aby potykał się z subiektywnym poczuciem jakiejś, choćby całkowicie wymaginowanej, dyskryminacji i próbował każdemu pracownikowi, w tym także trapiionym zawyżoną samooceną własnej wartości na rynku pracy, wykazywać z góry, że nie dopuścił się wobec nich jakiegokolwiek aktu dyskryminacyjnego [...]”. Przy czym uzasadnienie zarzutu dyskryminacji nie może być ogólnikowe, twierdzenia powódki powinny wskazywać do konkretnych okoliczności. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że powód, który twierdzi, że naruszono wobec niego zasadę wynikającą z art. 18³ a k.p. w zw. z art. 18³ b k.p. (z przyczyn uznanych za dyskryminujące), powinien wytyczyć kierunek pozwalający na przeprowadzenie analizy porównawczej przez wskazanie pracowników, którzy są wyżej wynagradzani, mimo że wykonują porównywalną pracę. Z powyższych orzeczeń wprost wynika, że pomimo okoliczności, że w sprawach z zakresu dyskryminacji ciężar dowodu został odwrócony od ogólnej zasady, to jednak pracownik jako powód musi uprawdopodobnić jedną z przyczyn zastosowanej dyskryminacji, z której to przyczyny pracownik wywodzi swoje roszczenie. Należy w tym miejscu podkreślić, że przepisy prawa nie nakładają na pracodawcę obowiązku udostępnienia pracownikowi informacji, tak aby był on w stanie przedstawić fakty, z których można domniemywać istnienia bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Natomiast na pracodawcy będzie spoczywał obowiązek, ale już udowodnienia, że w stosunku do pracownika do dyskryminacji nie doszło. Przejście ciężaru dowodu na pozwanego, czyli na pracodawcę ma służyć zapewnieniu równowagi pomiędzy potrzebą ochrony podstawowych praw jednostki a zapobieganiem obciążenia powoda trudnymi do wypełnienia obowiązkami dowodowymi. Pozwana uwzględniając powyższe reguły dowiodła iż działała w ramach dopuszczalnego prawa i kierowała się względami obiektywnymi, przy kontynuowaniu z powódką stosunku pracy i w momencie wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie wskazała przyczyny dyskryminacji.

Potwierdza to też pośrednio opinia biegłego psychiatry, który w swojej opinii wskazywał, że istnieje pośredni związek między stwierdzonym schorzeniem tj. zaburzeniami adaptacyjno-depresyjnymi a warunkami pracy. Biegły również wskazał, że niestabilność psychiczna i nadmierna reakcja emocjonalna na informacje o zwolnieniu, mogła wynikać z mniejszej odporności psychicznej spowodowanej wiekiem powódki. Biegły w swojej opinii nie wskazywał aby powódka opisywała jakiegokolwiek zdarzenia dotyczące mobbingu czy dyskryminacji. Wskazywała na rok 2010, kiedy otrzymała wypowiedzenie zmieniające oraz na 2019 r. kiedy otrzymała wypowiedzenie w wyniku redukcji etatu. Ponadto świadkowie wskazani na potwierdzenie istnienia mobbingu i dyskryminacji powyższych okoliczności nie potwierdzili, wskazując ogólnie że mobbing miał polegać, zgodnie z twierdzeniami świadka R. N., na degradacji i odsunięciu powódki i świadka od możliwości dorobienia na koloniach. Z kolei świadek G. L., która rozwiązała stosunek pracy z pozwanym w 2008 r. nie była świadkiem żadnych sytuacji świadczących o dyskryminacji bądź mobbingu. Podobnie świadek W. T. (1) wyłącznie potwierdziła, że powódka przychodziła do niej do gabinetu bo była wzburzona ale nie знаła przyczyn wzburzenia i nie była świadkiem żadnych zdarzeń odnośnie mobbingu lub dyskryminacji. O sytuacji dyskryminacji czy mobbingu powódki także nie widziała świadek A. L.. Ponadto Sąd uwzględnił, że powódka

systematycznie była nagradzana przez pozwaną, o czym świadczą zamieszczone w aktach osobowych nagrody z okazji Dnia (...) Narodowej oraz przyznanie w 2018r. dodatku specjalnego.

Dlatego uznając wszystkie okoliczności sprawy Sąd nie dopatrywał się w rozpatrywanym stanie faktycznym w zachowaniu pozwanego cech mobbingu i nie uwzględnił żądania powódki i oddalił powództwo na podstawie art. 94³ § 2 – 3 k.p. a contrario.

O kosztach orzeczono w ten sposób, że przyjmując precedensowy charakter sprawy w ocenie Sądu istniały podstawy do zastosowania art. 102 k.p.c. nie obciążenia powódki kosztami postępowania. Sprawa powódki mieściła się w kategorii spraw trudnych, powódka mogła być przekonana subiektywnie o zasadności swojego roszczenia i w tych okolicznościach Sąd uznał, że zachodzi szczególny wypadek, pozwalający na nie obciążanie powódki kosztami procesu.

Niniejsze doręczenie następuje w trybie art. 15zsz⁹ ust. 2 zd. 1 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 1842 ze zm.) i wywołuje skutki procesowe określone w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego zgodnie z art. 15zsz⁹ ust. 4 tej ustawy.