

Sygnatura akt IV P 123/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 31-01-2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Ławnicy: U. O. , W. Ż.

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22-01-2013 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa **M. J.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. z siedzibą w G.**

o zapłatę zadośćuczynienia, odszkodowania

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powód M. J. pozwem /k.2/ skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G., domagał się zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej kwoty 40 000 zł z odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, w tym 30 000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing oraz 10 000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a także kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, iż w okresie 27.10.2009 r. – 06.08.2011 r. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej ostatnio na czas określony, na stanowisku magazyniera.

Podniósł, iż w okresie zatrudnienia wielokrotnie doświadczył ze strony swoich przełożonych zachowań noszących znamiona mobbingu, a także działań godzących w zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Mianowicie jego przełożeni M. O., W. W., A. S. i Ł. G. wykazywali się w stosunku do niego oraz innych pracowników bezdusnością, opryskliwością, a czasami wręcz pogardą. Zachowania te wyrażały się m.in. w przekazywaniu poleceń i nakazów w agresywny, autorytarny sposób, często przy użyciu słów wulgarnych, tonem nie znoszącym sprzeciwu. Przełożeni śmiali się widząc, że pracownik nie może sobie poradzić z wykonaniem zadań, które z samego założenia winny być powierzone co najmniej dwóm lub trzem pracownikom. W ocenie powoda w przedsiębiorstwie strony pozwanej panowała zła organizacja pracy, skutkująca tym, iż pracownicy nie byli w stanie wywiązać się na czas i w należyty sposób z wszystkich nakładanych na nich obowiązków. Zdarzało się, że powodowi lub innemu pracownikowi powierzano jednocześnie wykonywanie pracy na dwóch, a nawet na trzech stanowiskach pracy. Były to zdarzenia powtarzające się regularnie i z dużą częstotliwością. Z uwagi na to powód był w istocie często „zmuszany” do pracy w godzinach nadliczbowych, bowiem zakres narzucanych mu obowiązków nie był w jego ocenie możliwy do wykonania w czasie normatywnym. Godziny nadliczbowe były zlecane pracownikom również w sytuacji, gdy dział produkcji nie

zrealizował planu produkcyjnego. Przeciętnie konieczność wykonania pracy w nadgodzinach zdarzała się od jednego do trzech razy w tygodniu, czasami również w sobotę.

Zdaniem powoda pozwany pracodawca traktował go przedmiotowo, przez pryzmat możliwości maksymalnej eksploatacji. Wszelkie nieobecności (nawet te usprawiedliwione) były przez pozwanego pracodawcę bardzo źle widziane. W ocenie powoda przyczyną zwolnienia go z pracy była jego nieobecność w okresie inwentaryzacji, tymczasem nieobecność ta była spowodowana przebywaniem powoda w tym czasie na urlopie wypoczynkowym. Podkreślił przy tym, że u pozwanego pracodawcy nie obowiązywały jasne kryteria doboru pracowników.

Wskazał, iż zmuszanie go do pracy w godzinach nadliczbowych wywoływało u niego uczucie zagrożenia i strachu o utratę pracy. Czuł się nieustannie nękanym, odczuwał permanentny stres, co odbiło się następnie na jego zdrowiu.

Podniósł, iż w następstwie powyższych wydarzeń rozwinął się u niego rozstrój zdrowia w postaci nerwicy oraz agorafobii, a także problemów kardiologicznych. Są to poważne schorzenia powodujące niezdolność powoda do pracy i w sposób doniosły pogarszające możliwość normalnego funkcjonowania. Schorzenia te powstały, zdaniem powoda, na tle stresowym i są w bezpośredni sposób związane z sytuacją panującą w pracy. W ocenie powoda powyższe wypełnia znamiona mobbingu i uprawnia go do zadośćuczynienia.

Roszczenie o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uzasadniał naruszeniem przez pozwanego pracodawcę tej zasady poprzez, przede wszystkim, dowolne dobieranie osób do pracy w nadgodzinach, zwolnienie powoda z pracy z powodu jego usprawiedliwionej nieobecności w trakcie inwentaryzacji i umieszczenie go na „liście osób do zwolnienia” po pojawieniu się u niego symptomów choroby.

Strona pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew /k.43/ wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego w kwocie 2 417 zł.

W uzasadnieniu zarzuciła, iż powód był pracownikiem niezdyscyplinowanym, na którego wielokrotnie nakładano kary porządkowe za naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, a od których to kar powód nigdy się nie odwołał. W ocenie strony pozwanej świadczy to o lekceważącym stosunku powoda do wykonywanych obowiązków pracowniczych.

Jej zdaniem twierdzenia powoda o rzekomym mobbingowym traktowaniu go, są próbą odwrócenia uwagi od jego lekceważącego stosunku do pracy, a przez to wypaczają sens rzeczywistego stanu faktycznego. Powierzone powodowi obowiązki nie zaliczały się do skomplikowanych, ograniczając się do prostych prac załadunkowo – przeładunkowych, ręcznego transportu ciężarów, prostych prac kontrolnych i temu podobnych czynności.

Zaprzeczyła, jakoby powód był traktowany przez przełożonych w sposób wskazany w pozwie, a twierdzenia powoda w tym zakresie określiła, jako gołosłowne.

Zwróciła uwagę na fakt, iż struktura organizacyjna przedsiębiorstwa pozwanego pracodawcy, jako koncernu o światowej organizacji, podlega wyjątkowym reżimom proceduralnym, w szczególności w zakresie standardu zatrudnienia, kwalifikacji pracowników, sposobu oceny ich pracy, awansowania, zasad wynagradzania oraz szeregu innych wymaganych przepisami poszczególnych krajów.

Powód systematycznie przebywał na zwolnieniach lekarskich dezorganizując pracę w przedsiębiorstwie strony pozwanej i zmuszając ją do szukania zastępczych rozwiązań. Stan ten został oceniony jako podstawa do rozwiązania z nim umowy o pracę na czas określony, którą to rozwiązano w dniu 21.07.2011 r.

Zarzuciła, iż zatrudnianie powoda w godzinach nadliczbowych – podobnie jak wielu innych pracowników strony pozwanej – z natury rzeczy nie jest okolicznością powodującą rozstrój zdrowia. Kwestia zdrowotnych dolegliwości

powoda nie pozostaje w związku z wykonywaną przez niego pracą. Stanowiska, na których był zatrudniany, nie wymagały od niego nadmiernego wysiłku ani fizycznego, ani intelektualnego.

Podnoszone przez powoda naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie została, w poglądzie strony pozwanej, w żaden sposób udowodniona. Za takie, w jej ocenie, nie można uznać zatrudniania w godzinach nadliczbowych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 27.10.2009 r. strona pozwana zawarła z powodem umowę o pracę na okres próbny do dnia 26.01.2010 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, w charakterze pracownika produkcji bezpośredniej, z miejscem świadczenia pracy w oddziale strony pozwanej w B. gmina K..

Zgodnie z obowiązującymi powoda informacjami o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych obowiązywała go u strony pozwanej dobowa i tygodniowa norma czasu pracy w wymiarze 8 godzina na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym 3 miesiące.

W dniu 27.01.2010 r. strona pozwana zawarła z powodem umowę o pracę na czas określony do dnia 31.01.2011 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, w charakterze pracownika produkcji bezpośredniej, z miejscem świadczenia pracy w oddziale strony pozwanej w B. gmina K.. Strony dopuściły w umowie możliwość rozwiązania jej za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Zgodnie z obowiązującymi powoda informacjami o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych obowiązywała go u strony pozwanej dobowa i tygodniowa norma czasu pracy w wymiarze 8 godzina na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym 3 miesiące.

Aneksiem z dnia 05.11.2010 r. do umowy o pracę z dnia 27.01.2010 r. strony zmieniły warunki pracy w ten sposób, że rodzaj wykonywanej przez powoda pracy został określony nazwą stanowiska magazynier.

W dniu 01.02.2011 r. strona pozwana zawarła z powodem umowę o pracę na czas określony do dnia 29.02.2013 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, rodzaj wykonywanej przez powoda pracy został określony nazwą stanowiska magazynier, z miejscem świadczenia pracy w oddziale strony pozwanej w B. gmina K.. Strony dopuściły w umowie możliwość rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Zgodnie z obowiązującymi powoda informacjami o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych obowiązywała go u strony pozwanej dobowa i tygodniowa norma czasu pracy w wymiarze 8 godzina na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym 4 miesiące.

Porozumieniem z dnia 21.06.2011 r. strony zmieniły warunki pracy i płacy powoda w ten sposób, że w okresie 11.07.2011 r. – 14.08.2011 r. powód miał świadczyć pracę w wymiarze 4/5 czasu pracy z odpowiednią obniżką wynagrodzenia. Strony ustaliły dopuszczalną liczbę godzin pracy na poziomie 8 godzin normy dobowej, tj. praca ponad 8 godzin uprawniała powoda, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda wynosiło 1 764,84 zł.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 27.10.2009 r. /akta osobowe powoda/;

- informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych z dnia 27.10.2009 r. /akta osobowe powoda/;

- umowa o pracę z dnia 27.01.2010 r. /akta osobowe powoda/;

- informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych z dnia 27.01.2010 r. /akta osobowe powoda/;
- aneks nr (...) z dnia 05.11.2010 r. do umowy o pracę z dnia 27.01.2010 r. /akta osobowe powoda/;
- umowa o pracę z dnia 01.02.2011 r. /k.40/;
- informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych z dnia 01.02.2011 r. /k.39/;
- porozumienie z dnia 21.06.2011 r. /k.38/;
- zaświadczenie o zarobkach /k.55/.

Zaświadczeniem lekarskim z dnia 26.10.2009 r. specjalista medycyny pracy dr n. med. H. T. T. orzekła, wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych, zdolność powoda do wykonywania pracy na stanowisku pracownika produkcji bezpośrednio.

Zaświadczeniem lekarskim z dnia 03.11.2010 r. lek. med. M. S. orzekł, wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych, zdolność powoda do wykonywania pracy na stanowisku magazyniera.

Dowód: - zaświadczenie lekarskie z dnia 26.10.2009 r. /akta osobowe powoda/;

- zaświadczenie lekarskie z dnia 03.11.2010 r. /akta osobowe powoda/.

Powód pracował przez okres zatrudnienia u strony pozwanej w godzinach nadliczbowych w następującym wymiarze:

w maju 2010 r. – 5 godzin;

w grudniu 2010 r. – 8 godzin;

w kwietniu 2011 r. – 16 godzin;

w maju 2011 r. – 8 godzin,

w sierpniu 2011 r. – 8 godzin.

W okresie zatrudnienia powoda w nadgodzinach pracowało wielu pracowników, w niektórych miesiącach nawet kilkanaście osób. Nazwiska pracowników pracujących w nadgodzinach powtarzały się, także w miesiącach, w których powód nie pracował w nadgodzinach. Niektórzy pracownicy pracowali nawet 32 godziny w nadgodzinach miesięczne, niektórzy tylko 2, powód nie znajdował się jednak w żadnej z tych grup. Z porównania zestawienia pracowników pracujących w godzinach nadliczbowych wynika, że powód w stosunku do innych pracujących w nadgodzinach członków jego zespołu pracował w porównywalnej ilości godzin nadliczbowych. I tak np.:

P. P. przepracował następującą ilość godzin nadliczbowych:

w maju 2010 r. – 10 godzin;

w sierpniu 2010 r. – 8 godzin,

R. M. :

w lipcu 2010 r. – 2 godziny;

w sierpniu 2010 r. – 8 godzin,

Ł. S.:

w lipcu 2010 r. – 2 godziny,

w listopadzie 2010 r. – 6 godzin,

w kwietniu 2011 r. – 34 godziny,

w maju 2011 r. – 6 godzin,

P. W.:

w grudniu 2010 r. – 24 godziny,

w kwietniu 2011 r. – 16 godzin,

w maju 2011 r. – 16 godzin,

w lipcu 2011 r. – 8 godzin.

Dowód: - wykaz godzin nadliczbowych /k.114-139/;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej E. M. /k.151-153/.

Praca powoda polegała przede wszystkim na przygotowywaniu listy zamówień materiałów potrzebnych w przedsiębiorstwie strony pozwanej. Za brak poszczególnych materiałów na stanie przełożeni mieli pretensje powoda. Był on także odpowiedzialny za stan magazynu i wydawanie towarów.

Powód pracował także niekiedy przy przyjmowaniu dostaw w zastępstwie pracowników nieobecnych w pracy z powodu urlopu. Zdarzało się, że pracował na 3 stanowiskach pracy w tym samym dniu – wykonywał po kolei czynności wchodzące w zakres pracy poszczególnych stanowisk pracy. Oprócz powoda i inni pracownicy byli czasowo przydzielani do pracy przy przyjmowaniu dostaw oraz do innych obowiązków.

Osoby z magazynu przejmowały obowiązki nieobecnych pracowników.

Praca ta była ciężka z powodu małej ilości personelu przy stosunkowo znacznym obciążeniu pracą.

Przełożeni wydawali powodowi ustne polecenia w formie prostej. Zwracali się w taki sposób również do innych pracowników. Nie używali przy tym wulgaryzmów. Innych pracowników przełożeni traktowali podobnie jak powoda.

Powód był dobrym, obowiązkowym i solidnym pracownikiem.

Dowód: - częściowo zeznania świadka A. M. /k.87-88/;

- częściowo zeznania świadka R. I. /88-89/;

- częściowo zeznania świadka O. S. /k.100/;

- częściowo zeznania świadka Ł. G. /k.106-108/.

Zdarzało się, że powód przed wyjściem do pracy „chodził po domu bez słowa, płakał, mówił, że nie da rady pójść do pracy”. Powód miał wówczas drgawki całego ciała, przyspieszoną pracę serca.

Powód miał takie ataki nie tylko przed wyjściem do pracy ale również przed wyjściem na zakupy czy do kościoła. Powód skarżył się wówczas, że nie może oddychać.

Do powoda, w trakcie pracy, dwukrotnie było wzywane pogotowie ratunkowe. Powód nie mógł oddychać, źle się czuł, bał się, miał problem z kontaktem z otoczeniem,

Dowód: - zeznania świadka A. M. /k.87/;

- zeznania świadka R. I. /k. 89/;

Powód nie otrzymał urlopu, gdy chciał wziąć wolne z powodu pogrzebu znajomej osoby. Przełożeni poinformowali wówczas powoda, że w razie nie przyjścia do pracy będzie to nieobecność nieusprawiedliwiona.

Dowód: - zeznania świadka A. M. /k.88/;

- zeznania świadka R. I. /k. 89/;

U strony pozwanej od połowy 2011 r. funkcjonuje procedura antymobbingowa, która wskazuje pracownikom drogę służbową, jaką mogą pójść celem odnotowania ewentualnego mobbingu. W oddziale strony pozwanej zlokalizowanym w B., czyli tam gdzie wykonywał pracę powód, nie odnotowano tego rodzaju zgłoszeń. Zdarzały się one natomiast w oddziale zlokalizowanym w G.. Powód zatem nie skorzystał z wewnętrznej procedury antymobbingowej, ani nie zgłosił problemów w relacjach z przełożonymi bezpośrednio do działu personalnego, który był odpowiedzialny za rozwiązywanie tego typu konfliktów.

W przedsiębiorstwie strony pozwanej znajduje się także metalowa skrzynka, do której pracownicy mogą wrzucać pisemne skargi na organizację pracy. Skrzynka ta jest regularnie opróżniana przez pracowników działu personalnego strony pozwanej.

Dowód: - przesłuchanie w charakterze strony pozwanej E. M. /k.151-153/.

Powód cierpi na zaburzenia nerwicowe określone jako agorafobia z napadami lęku panicznego. Zgodnie z Międzynarodową Statystyczną Klasyfikacją Chorób i Problemów Zdrowotnych ICD- 10 choroba ta ma numer statystyczny F40.0. Zaburzenia psychiczne będące reakcją na ciężki stres i zaburzenia adaptacyjne mają przyporządkowany numer statystyczny, zgodnie z klasyfikacją ICD- 10, F43.

Nie stwierdzono związku przyczynowego pomiędzy schorzeniem powoda, a przebiegiem pracy u strony pozwanej. Powód nie doznał uszczerbku na zdrowiu psychicznym.

Powód w kwietniu 2011 r. zgłosił się do lekarza rodzinnego z uwagi na objawy lękowe. Został skierowany do psychologa, a następnie do psychiatry. Obecnie pozostaje w stałym leczeniu specjalistycznym. Fakt, że choroba powoda ujawniła się w okresie zatrudnienia w magazynie u strony pozwanej nie powoduje, że jest to przyczyna choroby, albowiem agorafobia i napady lęku panicznego nie są zaburzeniami o charakterze reaktywnym.

Zgodnie z obecnym stanem wiedzy na temat agorafobii należy stwierdzić, iż etiologia tej choroby nie jest dobrze znana. Wskazuje się na skłonność rodzinną, ale nie jest jasne, jaką rolę odgrywają czynniki genetyczne, a jaką środowisko i wychowanie. Wiele osób z agorafobią relacjonuje trudną historię życia. Agorafobia jest zaburzeniem lękowym, przewlekłym, nie ma jednak charakteru reaktywnego, nie powstaje zatem w wyniku stresu w sposób bezpośredni. Przyczyną zaburzeń, które ujawniły się u powoda mogą być uwarunkowania genetyczne, biologiczne, szeroko rozumiane psychologiczne tzn. cały proces wychowania, kształtowania się osobowości. Zaburzenia te ujawniają się na różnym etapie życia, także u młodych ludzi.

Tachykardia zatokowa, na którą skarżył się powód, może mieć związek z zaburzeniami psychicznymi, stwierdzonymi u powoda.

U powoda wskutek prawdopodobnie stresu w pracy miało miejsce ujawnienie zaburzeń lękowych, które mogłyby nie zostać ujawnione w innych okolicznościach, lecz ten stres schorzenie powoda jedynie ujawnił, a nie spowodował.

Dowód: - dokumentacja medyczna /k.16-24, 84-85, 104-105, 158/;

- pisemna opinia biegłego sądowego specjalisty psychiatry lek. med. I. W. z dnia 12.10.2012 r. /k.156-157/;

- ustne wyjaśnienia opinii złożone przez biegłego sądowego specjalistę psychiatrę lek. med. I. W. /k.200-201/.

W okresie zatrudnienia powód korzystał z urlopu bezpłatnego w okresach 14.12.2009 r. – 14.12.2009 r.; 30.12.2009 r. – 31.12.2009 r.; 27.12.2010 r. – 31.12.2010 r.; 05.07.2011 r. – 07.07.2011 r.; 08.07.2011 r. – 08.07.2011 r.; 18.07.2011 r. – 18.07.2011 r.

Był niezdolny do pracy przez okres 30 dni zgodnie z art. 92 KP.

W dniach 19-24.11.2009 r. znajdował się w okresie oczekiwania.

Nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy w okresach 21.01.2010 r. – 21.01.2010 r.; 30.03.2010 r. – 31.03.2010 r.; 10.04.2010 r. – 10.04.2010 r.

Był nieobecny w pracy z powodu choroby w okresach 07.01.2010 r. – 10.01.2010 r.; 05.02.2010 r. – 05.02.2010 r.; 08.02.2010 r. – 08.02.2010 r.; 01.04.2010 r. – 02.04.2010 r.; 26.04.2010 r. – 30.04.2010 r.; 09.07.2010 r. – 10.07.2010 r.; 11.08.2010 r. – 13.08.2010 r.; 29.10.2010 r. – 31.10.2010 r.; 22.12.2010 r. – 24.12.2010 r.; 14.04.2011 r. – 22.04.2011 r.; 26.04.2011 r. – 26.04.2011 r.; 25.05.2011 r. – 26.05.2011 r.; 30.05.2011 r. – 03.06.2011 r.; 25.07.2011 r. – 06.08.2011 r.

Dowód: - świadectwo pracy z dnia 06.08.2011 r. /k.11-12/.

W dniu 21.07.2011 r. strona pozwana złożyła powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 21.07.2011 r. /k.36/.

Przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było dezorganizowanie pracy w przedsiębiorstwie strony pozwanej, poprzez liczne nieobecności, w tym także w okresie inwentaryzacji.

Dowód: - korespondencja mailowa /k.13-15 i 37/;

- częściowo zeznania świadka Ł. G. /k.106-108/.

Stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu z dniem 06.08.2011 r.

Dowód: - świadectwo pracy z dnia 06.08.2011 r. /k.11-12/.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym z akt osobowych powoda i zebranej dokumentacji medycznej, albowiem żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i autentyczności. Sąd jednak pominął dowód z zawiadomień o wymierzeniu powodowi kar upomnienia /k.49-50/, jako że przedmiotowe kary zostały wymierzone powodowi kolejno w dniach 20.05.2010 r. i 19.07.2010 r., a zatem na mocy art. 113 § 1 KP uległy zatarciu po roku nienagannej pracy licząc od dnia 19.07.2010 r., co oznacza, że w dniu wniesienia powództwa, tj. 26.01.2012 r. /prezentata k.2/ i nadal, należy je uważać za niebyłe. Dlatego Sąd uznał powoływanie się na nie za niedopuszczalne. Sąd pominął także dowód - fragment opracowania Psychiatria. Podręcznik dla studentów medycyny pod red. prof. dr hab. n. med. M. Jaremy i prof. dr hab. n. med. J. Rabe-Jabłońskiej, PZWŁ, Warszawa 2011, rozdział 9. Zaburzenia nerwowe /k.197-199/, albowiem

przedstawiony fragment podręcznika nie tworzy spójnej całości, nie wiadomo z niego co jest etiologią agorafobii, a co ogólnie zaburzeń nerwicowych, przedstawione w nim informacje nie mogą w żaden sposób służyć ustaleniu etiologii choroby powoda.

Sąd dał częściowo wiarę zeznaniom świadków A. M. /k.87-88/, R. I. /88-89/, O. S. /k.100/, Ł. G. /k.106-108/, w tej części, w której korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, lecz zważył, że część zeznań świadków była nieprecyzyjna, szczególnie w kwestii nadgodzin, stąd Sąd nie był w stanie na ich podstawie ustalić stanu faktycznego w tym zakresie. Świadkowie wyrażali też własne poglądy co do tego czy wobec powoda stosowano mobbing, czy nie, wyraźnie nie znając ustawowej definicji mobbingu. Opisane przez nich niekonkretnie przykłady zachowań przełożonych powoda stanowią zwykle wydawanie ustnych poleceń, w prostej formie, lecz dopuszczalnej.

Sąd oddalił wniosek dowodowy o przesłuchanie w charakterze świadka lek. med. M. F. /k.201v./, która jest lekarzem prowadzącym powoda, albowiem ze sporządzonej przez nią dokumentacji medycznej wynika, że powód cierpi na jednostkę chorobową oznaczoną jako F-40 czyli agorafobię, a nie na F-43 czyli reakcję na ciężki stres i zaburzenia adaptacyjne. Podkreślić należy, że lekarz prowadzący konsekwentnie, podczas kolejnych wizyt lekarskich, w dokumentacji medycznej powoda, wpisywał rozpoznanie F-40.

W związku z tym przesłuchiwanie świadka na tę okoliczność, która została już dostatecznie wyjaśniona dzięki zebranemu w sprawie materiałowi dowodowemu z dokumentów i opinii biegłego sądowego, prowadziłoby jedynie do niedopuszczalnej zwłoki w postępowaniu (art. 217 § 3 KPC).

Ponadto stwierdzenie okoliczności istotnych dla rozpoznania niniejszej sprawy wymagało wiadomości specjalnych i musiało znaleźć oparcie w dowodzie z opinii biegłego. Sąd podzielił w całości sporządzoną w niniejszej sprawie opinię biegłego sądowego z zakresu psychiatrii lek. med. I. W. z dnia 12.10.2012 r. /k.156-157/, którą ocenił jako rzetelną i wyczerpującą, sporządzoną zgodnie ze wskazaniami wiedzy i doświadczenia zawodowego i dającą odpowiedź na sformułowane w tezie dowodowej pytania. W ocenie Sądu opinia ta zawiera aktualną ocenę stanu zdrowia powoda. Sąd uznał także za fachowe i przekonujące złożone przez biegłego lek. med. I. W. na rozprawie w dniu 22.01.2013 r. /protokół k.200-201/ ustne wyjaśnienia opinii. Z powyższych względów Sąd uznał opinię za wiarygodny dowód w sprawie stanowiący podstawę ustaleń faktycznych. Sąd zapoznał się także z wniesionymi przez powoda zastrzeżeniami do opinii biegłego /k.172-175/, lecz nie podzielił przedstawionego w nich stanowiska, jako sprzecznego z ustalonym stanem faktycznym. Okoliczności dotyczące choroby na którą cierpi powód zostały już dostatecznie wyjaśnione, zatem Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii kolejnego biegłego sądowego specjalisty psychiatrii /k.201v./, albowiem przeprowadzenie takiego dowodu prowadziłoby jedynie do niedopuszczalnej zwłoki w postępowaniu (art.217 § 3 KPC). Podkreślić należy, że Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do powoływania kolejnych biegłych, wobec przekonywującej pisemnej opinii lekarskiej oraz ustnych wyjaśnień biegłego sądowego lek. med. I. W.. Sąd nie jest bowiem obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę, i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1997 r. II UKN 45/97, OSNAP 1998, Nr 1, poz. 24). Nie można także przyjąć, że Sąd jest obowiązany dopuścić dowód z kolejnych biegłych w każdym wypadku, gdy złożona opinia jest niekorzystna dla strony. (por. wyrok s. apel. w Poznaniu z 26 stycznia 2012 r. I ACa 1158/11 LEX nr 1133336)

Oceniając przesłuchanie powoda /k.149-151/ Sąd uznał, iż jest osobą ponadprzeciętnie wrażliwą, co niewątpliwie rzutowało na jego ocenę zachowań przełożonych, spowodowało też, że mógł czuć się przez stronę pozwaną skrzywdzony. Taki punkt widzenia, rzutuujący na sposób postrzegania przez powoda rzeczywistości, należy uznać za subiektywny. Sąd nie mógł więc oprzeć się w ustalaniu stanu faktycznego na wypowiedzi powoda zwłaszcza, że nie znalazła ona oparcia w pozostałym materiale dowodowym zebrany w sprawie. Powód twierdził, że używano wobec niego wulgaryzmów, ale nie pamięta jakimi słowami się do niego zwracano – ciężko zatem Sądowi ustalić czy rzeczywiście w taki sposób zwracano się do powoda. M. J. wyjaśnił, że ma nerwicę z powodu stresu w pracy, ale zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje na to, że to własny pogląd powoda, nie mający oparcia w rzeczywistości. Sąd

zatem, nie kwestionując prawdziwości własnych odczuć powoda, nie mógł dać mu w niniejszym postępowaniu wiary co do faktów.

Sąd dał natomiast wiarę przesłuchanej w charakterze strony pozwanej E. M. /k.151-153/, albowiem jej wypowiedź była rzeczowa, logiczna, spójna i tworzyła z pozostałym materiałem dowodowym zebranym w sprawie spójną całość.

Odnosząc się kolejno do roszczeń powoda, zgłoszonych w niniejszym postępowaniu, należy, zaczynając od roszczenia dotyczącego zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, przywołać definicję mobbingu określoną przez przepis art. 94³ § 1 i 2 KP.

Zgodnie z dyspozycją art. 94³ § 1 i 2 KP, pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Przez mobbing rozumie się działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Na wstępie wskazać należy, iż zgodnie z ugruntowanymi w orzecznictwie i doktrynie poglądami, mobbing nie ma nic wspólnego z dyskryminacją w oparciu o prawnie zabronione kryteria przykładowo wyliczone w art. 18^{3a} KP, co oczywiście nie wyklucza tego, iż jego ofiarami mogą być osoby zaliczane do grup społecznych wyodrębnionych ze względu na prawnie zabronione kryteria, o których mowa w w/w art. 18^{3a} KP. Oznacza to, iż określone zachowania pracodawcy o charakterze dyskryminacyjnym, takie jak, przykładowo, pomijanie w awansowaniu czy też wypłacanie wynagrodzenia niższego niż innym pracownikom zajmującym takie same stanowisko podlegają ocenie z punktu widzenia tych przepisów, a nie przepisów antymobbingowych. Charakterystyczną cechą mobbingu jest uporczywość i długotrwałość działania sprawcy, celem zaś wyrządzenie szkód w psychice osoby nękaniej. U jego podstaw leży chęć sprawcy doprowadzenia u ofiary tego działania do zaniżonej oceny jej przydatności zawodowej (tak: A.M. Świątkowski [w:] Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006, s. 414). Przy czym o mobbingu mówić można dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie przez dłuższy czas. Incydentalne zdarzenia mające miejsce w długim okresie czasu nie wyczerpują znamion tego deliktu. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i powinna odnosić się do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga również rozważenia, czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika opisane wyżej skutki. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.01.2007 r. (I PK 176/06, OSNP 2008/5-6/58) przyjmując, iż nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Również nawet niezasadna krytyka dotycząca wykonanej pracy, będąca jednorazowym zdarzeniem, nie może być zakwalifikowana jako mobbing (tak: M. Nałęcz [w:] Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2007, s. 355), jak też, co do zasady wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących świadczonej pracy (por. wyrok SN z dnia 08.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321). Wskazać także należy, iż mobbing jest sytuacją o wiele dalej idącą, niż tylko zła atmosfera w miejscu pracy, czy okazjonalne, nawet w subiektywnej ocenie pracownika niesprawiedliwe, jego traktowanie przez pracodawcę.

Zjawisko mobbingu przejawia się, w postaci terroru psychicznego i jest procesem długotrwałym, w pewnym sensie systematycznym, w sytuacji pozbawienia ofiary możliwości obrony. Do charakterystycznych elementów, które składają się na ten rodzaj zachowań należy m.in. brak uchwytnych i racjonalnych przyczyn, które zapoczątkowały mobbing. Z kolei pobudki i motywy, jakimi kieruje się prześladowca są dla ofiary często mało czytelne, a nawet niezrozumiałe. Jego celem jest eliminacja danej osoby z grupy pracowniczej, zespołu, w którym pracuje. Cechuje je różnorodność zachowań od lekceważenia, przez ośmieszanie aż po groźby. Jednocześnie nie będzie mobbingiem przykładowo ignorowanie pracownika (np. przez niepodawanie mu ręki lub nieodzywanie się do niego) przez grupę kolegów, jeżeli zachował się wobec nich nielejalnie. Osobami dopuszczającymi się mobbingu wobec pracownika mogą być jego przełożeni lub inni pracownicy, a według niektórych poglądów mogą być nimi także osoby trzecie, np. klienci.

W postępowaniu sądowym, to na pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie faktów świadczących o mobbingu, który obowiązany jest wykazać celowość, uporczywość, nasilenie złej woli sprawcy, brak reakcji pracodawcy oraz zmiany w sferze psychicznej ofiary. Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu, względnie, że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika.

Według wyroku Sądu Najwyższego z dnia 05.12.2006 r. (II PK 112/06, opubl: OSNP 2008/1-2/12) ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 KP muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 KC) - 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. Pracownik musi zatem wykazać jedynie rozstrój zdrowia pozostający w przyczynowym związku z zaistniałym mobbingiem, co samo przez się wskazuje na bezprawność zachowania pracodawcy, polegającą na nieprzeciwdziałaniu (niezapobieżeniu) mobbingowi, bez konieczności równoczesnego dowodzenia, iż owa bezprawność może być - wobec samego pracodawcy bądź osób kierujących jego zakładem pracy - przedmiotem zarzutu na płaszczyźnie subiektywnej. Pracownik jest obowiązany również do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia (wyrok SN z dnia 06.12.2005 r., III PK 94/05, opubl: PiZS 2006/7/35).

Powód zasądzenia kwoty 30 000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing dochodził na podstawie art. 94³ § 3 KP, który stanowi, iż pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Dla uznania określonego zachowania za mobbing w rozumieniu art. 94³ § 2 KP wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które wg obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w tym przepisie. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli eliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV, do art. 94³).

Przesłuchane w toku niniejszego procesu osoby nie były świadkami niewłaściwych zachowań przełożonych wobec powoda, tj. polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu powoda, które wywoływałyby u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodowałyby poniżenie lub ośmieszenie go, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Świadek A. M. zeznał „nie widziałem, aby powód był nękanym, zastraszany, poniżany przez przełożonych lub innych współpracowników” /k.88/. Podobnie R. I. podał „nie byłem bezpośrednim świadkiem aby powoda nękanym, zastraszano”. Świadek nie potrafił również przytoczyć, w jaki sposób odnosili się do powoda przełożeni. Świadek O. S. zeznał, że nie pamięta, aby wobec powoda stosowano wyzwiska /k.100/.

Odnosząc się do argumentów powoda wskazujących na konkretne, jego zdaniem, działania mobbingowe, tj. obciążenie powoda obowiązkiem wielokrotnego, regularnego świadczenia pracy w nadgodzinach, to należy zauważyć, że nie znalazły one potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 05.10.2007 r. (II PK 31/07, opubl. OSNP 2008/11-12) Sąd Najwyższy 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).

Trudno uznać, aby zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych było działaniem bezprawnym. W niniejszej sprawie nie wykazano, aby pozwany pracodawca zlecał pracę w godzinach nadliczbowych poza dopuszczalnym wymiarem. Nie wykazano także, że powód był w zakresie zlecenia pracy w nadgodzinach traktowany odmiennie od pozostałych

pracowników. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że ilość przepracowanych przez niego godzin w czasie ponadwymiarowym, był porównywalny do ilości przepracowanej przez innych pracowników. I tak, przykładowo powód w roku 2010 miał 13 godzin nadliczbowych (w maju – 5 godzin; w grudniu – 8 godzin), pracownik P. P. - 18 godzin nadliczbowych (w maju – 10 godzin; w sierpniu – 8 godzin), a P. W. w samym tylko w grudniu 2010 r. przepracował 24 godziny nadliczbowe. Podobnie w roku 2011 wykazano, że powód przepracował 32 godziny nadliczbowe, natomiast np. pracownicy: Ł. S. i P. W. przepracowali po 40 godzin nadliczbowych.

Nie wykazano, aby powód musiał pracować w godzinach nadliczbowych „za karę”, a jedynie, że otrzymywał polecenie pracy w takich godzinach, tak samo zresztą jak inni pracownicy strony pozwanej. Świadek A. M. potwierdził, że on również pracował w godzinach nadliczbowych, wyjaśniając dodatkowo: „pozwalniano ludzi i nie miałem pracowników”(k. 87). R. I. zeznał: „pracowaliśmy w godzinach nadliczbowych (...) czasami zdarzało się, że dwa razy w tygodniu zostawaliśmy 1-2 godziny dłużej, pracowaliśmy w soboty, w pewnym momencie pracowaliśmy w każdą sobotę”(k. 89).

Nie ustalono także aby zlecenie wykonywania dodatkowych obowiązków powodowi było przejawem mobbingu. W niniejszej sprawie ustalono, iż zdarzało się że powód wykonywał obowiązki na różnych stanowiskach ale wynikało to z braku pracowników i organizacji pracy a nie celowego działania przełożonych, których zamiarem byłoby nękanie powoda. Innym pracownikom również powierzano dodatkowe czynności. Świadek A. M. zeznał, że „inni pracownicy też byli przenoszeni na mój dział. Pracownicy biurowi też byli przenoszeni do mojego działu. Pozwalniano ludzi i nie miałem pracowników, ja też pracowałem na paleciaku” (k.87). Świadek O. S. także zastępował innych pracowników. W czasie zeznań wyjaśnił, że „zdarzało się bardzo często, że musieliśmy zastępować innych pracowników na magazynie. Czasami jedna osoba była odpowiedzialna za 3 działy. Osoby z magazynu przejmowały obowiązki nieobecnych pracowników” (k.100).

Decyzje przełożonych dotyczyły więc nie tylko powoda ale także pozostałych pracowników i wynikały z sytuacji kadrowej w zakładzie pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania, w ocenie Sądu, nie można opisanych działań strony pozwanej uznać za mobbing.

Niezależnie od powyższego ustalono, że powód cierpi na zaburzenia nerwicowe określone jako agorafobia z napadami lęku panicznego. Zgodnie z Międzynarodową Statystyczną Klasyfikacją Chorób i Problemów Zdrowotnych ICD- 10 choroba ta ma numer statystyczny F40.0. Jak ustalono na podstawie opinii biegłego sądowego lekarza psychiatry, nie stwierdzono związku przyczynowego pomiędzy schorzeniem powoda a przebiegiem pracy u strony pozwanej. Biegły wyjaśnił, że agorafobia i napady lęku panicznego nie są zaburzeniami o charakterze reaktywnym (tj. wywołanymi przez szczególnie trudne sytuacje).

Przyczyną zaburzeń, które ujawniły się u powoda mogą być uwarunkowania genetyczne, biologiczne, szeroko rozumiane psychologiczne tzn. cały proces wychowania, kształtowania się osobowości. Zaburzenia te ujawniają się na różnym etapie życia, także u młodych ludzi. Dokładne przyczyny agorafobii nie są obecnie znane.

Z tych względów ustalenie przyczyn zachorowania powoda okazało się niemożliwe. Jednakże, jak wyjaśnił biegły, nie można uznać, że istniał związek przyczynowy pomiędzy chorobą powoda, a warunkami pracy. Biegły wielokrotnie podkreślał, że agorafobia jest zaburzeniem lękowym, przewlekłym, nie ma jednak charakteru reaktywnego, nie powstaje zatem w wyniku stresu w sposób bezpośredni. Dodatkowo wskazać należy, że także lekarz prowadzący powoda nie postawił takiej diagnozy. W takiej sytuacji wpisałby rozpoznanie F43 (zaburzenia psychiczne będące reakcją na ciężki stres) a nie F40.

Mimo, iż niewykluczonym jest, że objawy choroby powoda ujawniły się na skutek przeżywania przez niego wykonywanej pracy, to jednak choroba powoda, jako niereaktywna, prawdopodobnie istniała już wcześniej. Zauważyć należy też, że napady lęku powód odczuwał nie tylko w pracy ale także przed wyjściem np. do pracy lub kościoła.

Dlatego Sąd uznał, że nie tylko nie stosowano wobec powoda w przedsiębiorstwie strony pozwanej mobbingu, ale nadto nie można stwierdzić, że praca u strony pozwanej wywołała u powoda rozstrój zdrowia pod postacią agorafobii.

Z tych względów powództwo o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu było niezasadne i podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Powód domagał się także zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej kwoty 10 000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Podstawą prawną dla powyższego roszczenia jest art. 18^{3d} KP zgodnie z którym osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Powód podnosił, iż strona pozwana dopuściła się względem niego dyskryminacji polegającej na dowolnym, jego zdaniem, dobieraniu osób do pracy w nadgodzinach, zwolnieniem go z pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności w trakcie inwentaryzacji i umieszczeniem go na „liście osób do zwolnienia” po pojawieniu się u niego symptomów choroby.

Problematyka równego traktowania w zatrudnieniu regulowana przez Kodeks pracy w art. 18^{3a} – 18^{3e} została wprowadzona do ustawy nowelizującą z dnia 14.11.2003 r. (Dz.U.213.2081) celem dostosowania polskiego prawa pracy do wymagań Unii Europejskiej, określonego w art. 141 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską (dalej TWE) i dyrektywach 75/117, 76/207, 97/80, 2000/43, 2000/78 oraz 2002/73. W związku z powyższym analiza obowiązujących regulacji powinna uwzględniać zarówno płaszczyznę prawa krajowego, jak również obowiązujące w tym zakresie regulacje unijne i praktykę orzeczniczą wypracowaną w związku z ich stosowaniem przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości. Artykuł 141 ust. 1 TWE ustanawia zasadę, zgodnie, z którą taka sama praca lub praca równej wartości powinna być wynagradzana w ten sam sposób, bez względu na to czy została wykonana przez pracownika płci męskiej czy żeńskiej (potwierdza to wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17.09.2002 r. w sprawie C#320/00 Lawrence i in.). Jak orzekł Trybunał w wyroku z dnia 08.04.1976 r. w sprawie 43/75 Defrenne, zasada ta stanowi konkretyzację zasady równości zakazującej różnego traktowania porównywalnych sytuacji, chyba, że rozróżnienie zostało obiektywnie uzasadnione i tym samym równość jest oceniana jako jedna z podstawowych praw Wspólnoty (tak też wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 26.06.2001 r. w sprawie C#381/99 Brunnhofer). Podobne wnioski są prezentowane również w krajowym orzecznictwie, gdzie wskazuje się, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami (wyrok SN z dnia 05.10.2007 r., II PK 14/07, opubl. OSNP 2008/21-22/311).

Pogląd ten jest powszechnie akceptowany w doktrynie. Wskazuje się, że równy nie oznacza jednakowy. Prawo powinno traktować równo w równych sytuacjach. Nie narusza zasady równych praw różnicowanie, gdy jest to zgodne z przyjętą aksjologią. Gwarancja równych praw mieści się w granicach, jakie wyznacza porównywalny rodzaj świadczonej pracy i sposób wywiązywania się z obowiązków pracowniczych. Nie stoi to na przeszkodzie różnicowania praw pracowniczych ze względu na określone kryterium (np. płeć, wiek, uciążliwość pracy itp.) (tak Jackowiak U., Komentarz do art. 11² kodeksu pracy U. Jackowiak [red.], M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV). W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dominuje stanowisko, zgodnie z którym różnicujące środki są dopuszczalne, dopóki są uzasadnione czynnikami o charakterze obiektywnym, które nie mają nic wspólnego z dyskryminacją. Dotyczyć to może w szczególności związku pomiędzy okresem pracy zawodowej (stażem pracy) lub nabyciem doświadczenia zawodowego lub ewentualnie wiedzy związanej z wykonywaniem zawodu. Jednocześnie podkreśla się, że zróżnicowanie ze względu na wykształcenie i

wiedzę dopuszczalne jest jedynie wtedy, gdy właśnie te czynniki są ze względów obiektywnych wymagane w związku z konkretnym miejscem pracy.

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że sytuacja, w której dochodzi do różnicowania traktowania pracownika ze względu na obiektywne, zasadne przesłanki, nie powinna być oceniana jako jego dyskryminacja.

Artykuł 18^{3a} § 1 i 2 KP stanowi, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza zaś niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio.

Wedle art. 18^{3b} § 1 KP za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku w/w przyczyn, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, czy też pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W judykaturze przyjęło się, że wyznaczenie pracownikowi przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca odpowiada) szczególnie uciążliwych obowiązków ze względu na przymioty osobiste, niezwiązane z wykonywaną pracą, jest naruszeniem zasady niedyskryminacji określonej w art. 18^{3a} § 2 KP (wyrok SN z dnia 04.10.2007 r., I PK 24/07, opubl. OSNP 2008/23-24/347). Wynika z tego wprost stanowisko, zgodnie z którym dyskryminacja nie może być utożsamiana ze „zwykłym” nierównym traktowaniem pracownika w zatrudnieniu. Dyskryminowaniem w rozumieniu art. 18^{3a} KP jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu z określonych przyczyn i nie jest wystarczające wskazanie na „podłoże dyskryminacyjne” (wyrok SN z dnia 23.05.2012 r., I PK 173/11, opubl. LEX nr 1219490). Podobnie orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 03.09.2010 r. (I PK 72/10, opubl. OSNP 2012/1-2/4), w którym stwierdził, że dyskryminowaniem w rozumieniu art. 18^{3a} KP jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu z określonych przyczyn i nie jest wystarczające wskazanie na „podłoże dyskryminacyjne”. Sąd podziela powyższe stanowiska w całości. Należy wszak zauważyć, że powód co prawda wskazał, w czym w jego ocenie objawiało się nierówne traktowanie go w ramach stosunku pracy ze stroną pozwaną, ale nie wskazał ze względu na jakie kryterium miałby być gorzej od innych traktowany. W takiej sytuacji nie można mówić o dyskryminacji z dwóch powodów. Mianowicie po pierwsze powód nie wykazał, aby był w jakikolwiek sposób nierówno traktowany przez pozwanego pracodawcę. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że i inni pracownicy mieli zlecaną pracę w nadgodzinach, nie było w tym zatem żadnej dyskryminacji. Po drugie powód nie wykazał, ze względu na jakie kryterium miał być nierówno obciążany pracą w godzinach nadliczbowych. Czyni to więc argumentację powoda w tym zakresie chybioną. Odnosząc się wreszcie w do wywodów powoda, że został on zwolniony z pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności w trakcie inwentaryzacji, to w niniejszym postępowaniu wykazano, mimo braku obowiązku wskazania przez pozwanego pracodawcę przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony, że wypowiedziano mu stosunek pracy z powodu jego mocno ograniczonej dyspozycyjności. Fakt, że ograniczenie dyspozycyjności wynikało z choroby powoda nie oznacza, że częste nieobecności powoda w pracy nie dezorganizowały funkcjonowania przedsiębiorstwa strony pozwanej. Stąd nawet w sytuacji, w której Sąd by badał w niniejszej sprawie zgodność z prawem przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, co w niniejszej sprawie nie było konieczne, to i tak należałoby stwierdzić, iż przyczyna ta byłaby uprawniona.

Zauważyć należy, iż w orzecznictwie sądów nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. Stanowisko takie zaprezentowane zostało w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 422/97 OSNAPiUS 1998/20 poz. 600; „Nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności

pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione.” (por. także w wyroku z dnia 29 września 1998 r. I PKN 335/98 OSNAPiUS 1999/20 poz. 648). Pracodawca może więc zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r. I PRN 69/96 OSNAPiUS 1997/10 poz. 163). Utrwalona linia orzecznictwa Sądu Najwyższego nie pozostawia wątpliwości o zgodnym z prawem postępowaniu pozwanej (por. wyrok z dnia 3 listopada 1997 r. I PKN 327/97 OSNAPiUS 1998/16 poz. 476 „W nowych warunkach ustrojowych i społeczno-gospodarczych jest w pełni aktualne uznanie, że długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę”. Także w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/2000, LexPolonica nr 357034, Monitor Prawniczy 2002/20 str. 954, OSNAPiUS 2002/18 poz. 433), stwierdzono „nie narusza też zasad współzycia społecznego pracodawca, który wypowiada umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Przeciwnieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika”

Odnosząc się natomiast do podnoszonego przez powoda rzekomego umieszczenia go na „liście osób do zwolnienia” po pojawieniu się u niego symptomów choroby trzeba zważyć, iż takie twierdzenie nie znajduje potwierdzenia w poczynionych przez Sąd ustaleniach i stąd musi być uznane za gołosłowne.

W konsekwencji powyższych rozważań, na podstawie powołanych przepisów Sąd w pkt. I. wyroku oddalił powództwo.

W pkt. II. wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu na zasadzie art. 102 KPC, zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Powód jest faktycznie osobą chorą na agorafobię z napadami lęku panicznego. Wciąż odbywa leczenie. Choroba bez wątpienia utrudnia mu codzienne życie i mocno ogranicza, przy posiadanym wykształceniu, jego możliwości zarobkowe. W takiej sytuacji obciążanie powoda kosztami procesu nie licowałoby z poczuciem sprawiedliwości własnej Sądu, a co za tym idzie zastosowanie przepisu art. 102 KPC jest w sprawie zasadne.

Zważywszy na powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Zarządzenie:

1. Odnotować w repertorium;
2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda i pełnomocnikowi strony pozwanej;
3. Kalendarz 14 dni.