

UZASADNIENIE

I. P. w dniu 11 lipca 2016r. wniosła pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Oddziałowi G. w J.. Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania domagała się zasądzenia na swoją rzecz:

- kwoty 100.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, przy czym w kwocie tej zawierało się zarówno odszkodowanie wynikające z przepisu art. 58 k.p. jak i odszkodowanie w związku ze szkodą powstałą na skutek utraty zatrudnienia na podstawie art. 300 k.p. w zw. z art. 415 k.c., 361 § 1 k.c. oraz 481 § 1 i 2 k.c.,

- kwoty 150.000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing,

- kwoty 150.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji.

Nie kwestionując przyczyny rozwiązania z nią umowy – przywłaszczenia rękawic ochronnych – wskazywała, iż liczba rękawic była mniejsza niż wskazywał pracodawca (2 pary zamiast 9), jedna z par rękawic była zużyta, a drugą miała zamiar wykorzystać następnego dnia. Akcentowała, że tylko ona została poddana kontroli. Doznana przez nią szkoda, na skutek bezprawnego działania pracodawcy, dotyczy utraconych zarobków i należnych jej świadczeń u pozwanej bądź nowego pracodawcy. Zaznaczyła, że w momencie otrzymania oświadczeniu o rozwiązaniu była na zwolnieniu lekarskim. Przytoczyła szereg działań ze strony pracodawcy i współpracowników mających świadczyć o mobbingu: naruszanie norm BHP, zmuszanie do dźwigania ciężarów, przydzielanie najcięższych prac, wyzwiska, krzyki i drwiny, brak udzielenia pomocy przez brygadzystę w sytuacji zagrożenia zdrowia i życia, zmuszanie do używania szkodliwych środków czyszczących. W kontekście dyskryminacji wskazała, iż była pomijana przy podwyżkach, premiowaniu i nagradzaniu, ponieważ nie była w kręgu rodzinnym lub towarzyskim z osobami decyzyjnymi w zakładzie pracy. Jednocześnie I. P. zawnioskowała o odstąpienie na podstawie art. 102 k.p.c. od obciążania jej kosztami zastępstwa procesowego w razie oddalenia powództwa, z uwagi na stan zdrowia. Przyznany jej pełnomocnik z urzędu, wniósł o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział (...) w J. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania. Podkreśliła, iż powódka została objęta kontrolą, która wykazała, że posiadała w torebce 9 par rękawic roboczych, które wyniosła bez zgody przełożonego. Co do zdarzeń o charakterze mobbingu oraz dyskryminacji wskazała, iż są one przywołane w sposób wyjątkowo ogólny, a dodatkowo nie miały one miejsca.

Postanowieniem z dnia 8 grudnia 2016r. niniejsza sprawa w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie i o odszkodowanie za dyskryminację została przekazana do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w S.. Postanowieniem z dnia 21 marca 2017r. Sąd Okręgowy w S. przekazał sprawę w tym zakresie tutejszemu sądowi i postępowanie co do wszystkich roszczeń – po ich ponownym połączeniu – toczyło się pod sygnaturą akt (...).

W piśmie procesowym z dnia 21 marca 2018r. I. P. wniosła o potraktowanie pozwu z dnia 11 lipca 2016r. jako wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania. Zaznaczyła, że pozostawała w przekonaniu, że rozwiązanie, jako oparte na fałszywych przesłankach, jest nieskuteczne. Na skutek stresu i wzburzenia nie była w stanie samodzielnie działać celem ochrony swoich praw.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

I. P. była zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Oddziale G. w J. od dnia 5 września 2013r. na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku operatora linii produkcji, zaś od dnia 1 stycznia 2016r. na stanowisku pracownika linii produkcji.

Niesporne

W pierwszym miesiącu zatrudnienia I. P. przeszła szkolenie stanowiskowe oraz szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dowód: karty szkolenia k. 522-525

Przełożonymi I. P. byli mistrz produkcji Z. B. oraz kierownik produkcji Ł. W. (1).

Dowód: zeznania świadka Ł. W. (1) k. 552-554

W początkowym okresie zatrudnienia I. P. pracowała w dziale ramek, a następnie przydzielono jej obowiązki polegające na utrzymaniu czystości na terenie hali produkcyjnej i jedynie okresowo była kierowana do działu ramek celem wsparcia produkcji. Przesunięcie stanowiskowe nastąpiło z uwagi na zgłoszenia od liderów (brygadzystów) co do trudności we współpracy z I. P.. Zmiana obowiązków nie wymagała dodatkowego szkolenia, ani badań lekarskich. I. P. nie miała przeciwwskazań zdrowotnych do pracy.

Podczas pracy w dziale ramek najcięższym przedmiotem do podniesienia jest wiadro z sitem (wypełniaczem ramki dystansowej). Wiadro, o pojemności 7 litrów i wadze w granicach 10-11 kg należało podnieść celem wsypania sita do kontenera umieszczonego na wysokości 1 metra. Najczęściej czynność tą wykonuje sztaplarz, a kiedy nie ma go w pobliżu zajmują się tym pracownicy w grupie co najmniej trzech osób.

I. P. nie otrzymała polecenia opróżniania ciężkich wiader, czy też przenoszenia ciężkich przedmiotów, o wadze wyższej niż wynikająca z norm. Kiedy I. P. prosiła o pomoc przy wynoszeniu kubłów ze śmieciami Ł. W. (1) lub brygadzysta oddelegowywał do wykonania tej czynności inną osobę, aby wyręczyła powódkę. I. P. na ogół opróżniała kubły z papierem i plastikiem, o wadze nie większej niż 7 kg. Każdorazowo mogła prosić brygadzystę o pomoc drugiej osoby, więc nie było potrzeby, by podnosiła kosz samodzielnie.

W ramach utrzymania czystości I. P. zajmowała się przede wszystkim zmiataniem szlaków komunikacyjnych po wcześniejszym wysypaniu środka przeciw kurzeniu się (określanego jako „trawa”). Obsługiwała również maszynę V., będącą myjką samojezdną. Po jej użyciu musiała jedynie wypuścić z niej wodę. Po zgłoszeniu przez I. P. problemów z tą maszyną pracodawca skierował ją do serwisu celem naprawy. Sprzątała szkło w dziale szklarni, umieszczając je w specjalnych pojemnikach hali produkcji.

Spółka korzysta z usług zewnętrznej firmy sprzątającej, która odpowiada za czystość w części socjalnej i pomieszczeniach administracyjnych. I. P. nie zlecano sprzątania toalet, jako że to należało do podmiotu zewnętrznego.

Zdarzało się, że I. P. zajmowała się malowaniem wiaty lub krawężników. Nie była wówczas wyposażona w maskę, bo odbywało się to na świeżym powietrzu. Pracę te miały charakter dorywczy, umożliwiający pracownikom uzyskanie wyższego wynagrodzenia. Na wykonanie tych prac I. P. mogła nie wyrazić zgody.

I. P. był bardzo dobrze oceniana jako pracownik sprzątający. Pracowała szybko i z zaangażowaniem.

Dowód: zeznania świadka Ł. W. (1) k. 552-554, zeznania świadka E. G. k. 560v.-561, zeznania świadka Z. B. k. 561-562, zeznania świadka M. M. k. 562-562v., zeznania świadka P. K. k. 562v.-563v., zeznania świadka M. B. (1) k. 563v.-564, zeznania świadka G. N. k. 564-564v., zeznania świadka P. S. k. 565, zeznania świadka W. B. k. 591-591v. orzeczenie lekarskie nr (...) z dnia 31.08.2015r. cz. B k. 23 B akt osobowych

W spółce do czyszczenia myjek w maszynach był używany środek chemiczny (...). Jedynie wąskie grono osób mogło go używać i były to osoby zajmujące się serwisem. I. P. w okresie zatrudnienia nie zajmowała się myciem myjek. Nie otrzymała polecenia używania tego środka.

Dowód: zeznania świadka Ł. W. (1) k. 552-554, zeznania świadka Z. B. k. 561-562 , zeznania świadka P. K. k. 562v.-563v., zeznania świadka M. B. (1) k. 563v.-564

W 2014r. I. P. zasnęła w pracy. Konieczne było wezwanie pogotowia ratunkowego. I. P. nie poinformowała mistrza produkcji Z. B. o złym samopoczuciu i o konieczności uzyskania pomocy medycznej. Z. B. dowiedział się o całej sytuacji dopiero po wezwaniu pogotowia.

Została jej zaoferowana pomoc, jednak I. P. wskazała, że sama zadzwoniła po pomoc medyczną.

Dowód: zeznania świadka Z. B. k. 561-562, zeznania świadka M. K. k. 590-591

W okresie zatrudnienia I. P. otrzymywała podwyżki wynagrodzenia, nagrody oraz bonusy. Wynagrodzenie I. P. nie znajdowało się poniżej średniej w dziale produkcji.

Na wyższe wynagrodzenie mogli liczyć pracownicy posiadający umiejętność obsłużenia większej ilości stanowisk oraz pracownicy o dłuższym stażu pracy.

I. P., z własnej woli zgłaszała się do pracy w godzinach nadliczbowych i otrzymywała za nią wynagrodzenie. Za pracę porządkowe wykonywane przed audytem w ramach godzin nadliczbowych otrzymywała dodatkowo bonusy.

Dowód: listy płac k. 449-485, zeznania świadka Ł. W. (1) k. 552-554, zeznania świadka Z. B. k. 561-562, zeznania świadka P. K. k. 562v.-563v. , zeznania świadka M. B. (2) k. 589-590, zeznania świadka M. K. k. 590-591, Regulamin pracy i regulamin wynagradzania k. 486-515,

Czasowo I. P. została skierowana do pracy przy komputerze, polegającej na wprowadzaniu do programu E. danych z raportów stanu maszyn. Biurko, przy którym pracowała przez godzinę lub dwie dziennie zostało wyniesione z pomieszczenia serwisu do hali produkcyjnej, po drugiej stronie ściany, na czas spawania regałów przez serwisantów. Toaleta znajdowała się w drugim budynku, około 10 metrów od wyniesionego biurka. Trwało to do dwóch tygodni. I. P. pytała o powód przeniesienia biurka, chociaż widziała pracujących serwisantów. G. N. tłumaczył jej, że przeniesienie nastąpiło ze względu na prace spawalnicze. Przy tym biurku pracowali serwisanci oraz inni pracownicy skierowani do wprowadzania danych. Nie mieli uwag do czasowej lokalizacji biurka.

Dowód: zeznania świadka G. N. k. 564-564v.

W 2016r. nie funkcjonował w spółce dokument dotyczący polityki antymobbingowej. Kilka razy do roku dział kadr organizował spotkania dotyczące zjawiska mobbingu, niewłaściwych zachowań w miejscu pracy oraz sposobu zgłaszania takich przypadków pracodawcy.

Dowód: zeznania świadka J. A. k. 551v.- 552, zeznania świadka M. B. (2) k. 589-590

I. P. poskarżyła się R. W. i Ł. W. (2) na niewłaściwe zachowanie współpracowników wobec niej, przy czym nie wskazała kto miałby z niej drwić czy żartować. Nie opisała też okoliczności tych zdarzeń. Do działu kadr nie trafiła żadna skarga I. P. dotycząca niewłaściwego zachowania wobec niej. Po pisemnym zgłoszeniu Ł. W. (2) w 2014r., iż użyto wobec niej wyzwisk, nie chciała wskazać osób odpowiedzialnych.

M. K., dyrektor zakładu, każdorazowo weryfikował skargi I. P. co do drwin wobec niej, jednak nigdy się one nie potwierdziły. I. P., w sposób ogólny wskazywała, że nie czuje się bezpiecznie, jest wyśmiewana podczas wykonywania prac porządkowych, jednak nigdy nie wskazała imiennie żadnej osoby.

Ponadto I. P., jak większość pracowników pozwanej, skarżyła się na wysokość wynagrodzenia, przy czym nie wskazywała, że osoba wykonująca taką samą jak ona pracę otrzymuje wyższe wynagrodzenie.

Dowód: zeznania świadka R. W. k. 550v.-551, zeznania świadka Ł. W. (1) k. 552-554, pismo z dnia 28.11.2014r. k. 15-16, zeznania świadka M. B. (2) k. 589-590, zeznania świadka M. K. k. 590-591

I. P. starała się o przeniesienie do działu jakości, w którym wymagano minimum średniego wykształcenia, którego powódka nie posiada.

Dowód: zeznania świadka R. W. k. 550v.-551, zeznania świadka J. A. k. 551v.- 552, zeznania świadka Ł. W. (1) k. 552-554, zeznania świadka M. K. k. 590-591

W 2016r., na prośbę I. P., odbyło się jej spotkanie z J. A. oraz kierownikiem produkcji, podczas którego powódka poprosiła o skierowanie na dodatkowe badania w związku ze złym stanem zdrowia. Otrzymała zgodę na przeprowadzenie takich badań. Ponadto I. P. poprosiła o spodnie robocze w mniejszym rozmiarze oraz zgłosiła, że wiadra z sitem są zbyt ciężkie. Kierownik produkcji został poproszony o zweryfikowanie czy nie zostały przekroczone normy wagowe.

Dowód: zeznania świadka J. A. k. 551v.- 552, zeznania świadka Ł. W. (1) k. 552-554,

W spółce funkcjonował program "Fabryka pomysłów", w ramach którego pracownicy mogli zgłosić własny pomysł racjonalizatorski przełożonemu. Pracownik, którego pomysł został pozytywnie oceniony przez powołaną do tego celu komisję, mógł liczyć na nagrodę.

W okresie zatrudnienia I. P. nie zgłosiła żadnego wniosku w ramach tego programu.

Dowód: zeznania świadka J. A. k. 551v.- 552, zeznania świadka Ł. W. (1) k. 552-554 , zeznania świadka M. B. (2) k. 589-590, zeznania świadka M. K. k. 590-591

W dniu 4 czerwca 2016r., podczas kontroli przeprowadzonej w momencie opuszczania miejsca pracy, pracownik ochrony J. B. znalazł w torebce I. P. 9 par nowych rękawic roboczych. I. P. wskazała, że nie ma do niego pretensji, bo to jest jego praca oraz, że wyraziła pretensję, że tylko ona jest kontrolowana, co jest nagonką na jej osobę.

W rozmowie z przełożonym Ł. W. (2) nie potrafiła wyjaśnić z jakiego względu miała przy sobie te rękawice. Pobrała je i chciała wynieść poza zakład pracy bez niczyjej zgody.

Dowód: notatka z dnia 04.06.2016r. k.85 oraz k. nienumerowana cz. C akt osobowych, wiadomość mailowa k. nienumerowana cz. C akt osobowych, zeznania świadka Ł. W. (1) k. 552-554, zeznania świadka M. K. k. 590-591, zeznania świadka J. B. k. 591v.-592, przesłuchanie I. P. w charakterze strony k. 603-605

Tego typu kontrole pracowników prowadzone są sporadycznie, na przemian z kontrolami trzeźwości. Kontrola jest prowadzona losowo, nie zaś co do konkretnego pracownika.

Dowód: zeznania świadka R. W. k. 550v.-551, zeznania świadka Ł. W. (1) k. 552-554, zeznania świadka E. G. k. 560v.-561, zeznania świadka Z. B. k. 561-562 , zeznania świadka M. B. (1) k. 563v.-564, zeznania świadka G. N. k. 564-564v. , zeznania świadka P. S. k. 565, zeznania świadka J. B. k. 591v.-592

W spółce nie było problemu z dostępem do odzieży roboczej lub środków ochrony indywidualnej. Pracodawca zapewniał odzież roboczą i wypłacał ekwiwalent za pranie. Rękawice robocze nie podlegały praniu, lecz wymianie.

Dowód: zeznania świadka Ł. W. (1) k. 552-554, zeznania świadka E. G. k. 560v.-561, zeznania świadka Z. B. k. 561-562, zeznania świadka M. M. k. 562-562v. , zeznania świadka M. K. k. 590-591, zasady dystrybucji odzieży roboczej oraz środków ochrony indywidualnej k. 516-521

W dniu 8 czerwca 2016r. rozwiązano z I. P. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych opisanego w następujący sposób: w dniu 4 czerwca 2016r. po

skontrołowaniu zawartości torby I. P. przez pracownika ochrony, okazało się, że znaleziono w niej dziewięć par nowych ochronnych rękawic roboczych, które wynosiła z terenu zakładu pracy bez zgody przełożonego.

I. P. odmówiła przyjęcia i podpisania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Nie wyraziła również zgody na zaproponowane jej w pierwszej kolejności rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Ponieważ I. P. nie przyjmowała żadnych argumentów przedstawianych przez rozwiązującego umowę w imieniu pracodawcy M. K., poprosił on o obecność dodatkowych świadków. W pokoju był już obecny Ł. W. (1).

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy k. nienumerowana cz. C akt osobowych, zeznania świadka Ł. W. (1) k. 552-554, zeznania świadka M. K. k. 590-591, zeznania świadka E. Ł. k. 592-592v.

I. P. prowadzi sama gospodarstwo domowe, ma na swoim utrzymaniu dwie córki (rocznik 2001 i 2002).

W okresie od 8 czerwca 2016r. do 6 grudnia 2016r. I. P. była niezdolna do pracy z uwagi na przewlekły zespół korzeniowo-bólowy kręgosłupa L/S i pobierała w tym okresie zasiłek chorobowy w średniej kwocie 2196,64 zł netto. Od dnia 7 grudnia 2016r. do 6 marca 2017r. pobierała świadczenie rehabilitacyjne. W okresie od 3 lipca 2017r. do 31 lipca 2019r. została uznana za osobę niepełnosprawną w stopniu lekkim z uwagi na schorzenia narządu ruchu.

W lipcu 2017r. została zarejestrowana jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku. Jej źródłem utrzymania są świadczenia socjalne: zasiłki rodzinne, świadczenia wychowawcze oraz dofinansowanie z funduszu alimentacyjnego, zasiłek okresowy z powodu długotrwałej choroby, zasiłek celowy z przeznaczeniem do zakupu biletów komunikacji miejskiej dla córek, środków czystości, odzieży zimowej, zasiłek celowy na dofinansowanie do zakupu żywności, zasiłek celowy z przeznaczeniem na dofinansowanie do opłat mieszkaniowych, wyjazdu dzieci na obóz, biletów komunikacji miejskiej.

Koszty utrzymania rodziny wynoszą około 1500 zł, zaś koszty utrzymania mieszkania 1700 zł.

Dowód: zaświadczenia o niezdolności do pracy (...) k. 6-8 i 22-26, wnioski o rehabilitację leczniczą k. 27-28, zaświadczenie o wypłaconych zasiłkach k. 38, decyzje (...) k. 39-41v., 137-139 dokumentacja medyczna k. 42,45-47,k. 160-192 oświadczenie majątkowe k. 56-59, decyzja z dnia 20.07.2017r. k. 135, karta zasiłkowa k. 132, 353, orzeczenie o niepełnosprawności k. 136, zaświadczenie ZUS z dnia 03.01.2017r. k. 197, decyzja ZUS z dnia 05.01.2017r. k. 198

Po dniu 8 czerwca 2016r. I. P. była w stanie załatwiać swoje osobiste sprawy.

Dowód: przesłuchanie I. P. w charakterze strony k. 603-605

Sąd zważył, co następuje:

Powódka wystąpiła z trzema roszczeniami i każde z nich okazało się niezasadne.

Żądanie odszkodowania, oparte na przepisie art. 56 § 1 kodeksu pracy, podlegało oddaleniu. Zgodnie z jego treścią pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Niespornie, w dniu 8 czerwca 2016r. pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powódka odmówiła przyjęcia dokumentu, co jednak w żaden sposób nie wpływa na skuteczność rozwiązania umowy. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest bowiem jednostronnym oświadczeniem woli i wywołuje skutek w chwili złożenia przez pracodawcę tego oświadczenia pracownikowi. Przepisy kodeksu pracy nie regulują kwestii, w jakim momencie w trwającym stosunku pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie. Zgodnie zatem z art. 61 k.c., który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art. 300 k.p., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (por. wyrok SN z 20.8.1984 r., I PRN 111/84, OSNCP z. 4/1985, poz. 57; wyrok SN

z 16.3.1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS Nr 18/1995, poz. 229). W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie, która to forma jest obowiązkowa dla rozwiązania umowy o pracę, chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem, w którym pracownik miał możliwość zapoznania się z jego treścią.

Skuteczność rozwiązania umowy doprowadziła do konieczności oceny zasadności wniosku powódki o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. Niewątpliwym jest, iż powódka przekroczyła czternastodniowy termin do wniesienia odwołania określony w przepisie art. 264 § 2 k.p., w brzmieniu obowiązującym w dacie rozwiązania umowy. Termin do wniesienia odwołania upłynął 22 czerwca 2016r., zaś powódka złożyła pozew w niniejszej sprawie 11 lipca 2016r. Rozważenia wymagało, czy uchybienie terminu nastąpiło bez jej winy, zgodnie z bowiem z art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2(1) i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

W toku postępowania powódka nie powoływała się na żadne przeszkody, które uniemożliwiłyby jej wniesienie powództwa w terminie. Przed sądem zeznała, że od dnia 8 czerwca 2016r. była niezdolna do pracy, jednak była w stanie załatwiać swoje osobiste sprawy. Podała, iż złożyła odwołanie dnia 11 lipca 2016r. ponieważ „cały czas szukała przyczyny, powiązania”.

Nie są to okoliczności, które mogłyby usprawiedliwiać opóźnienie w złożeniu odwołania. Stan zdrowia co do narządu ruchu pozwalał powódce na aktywność. Sąd nie dopatrywał się szczególnych okoliczności, czy też przeszkód życiowych, które usprawiedliwiłyby wniesienie przez powódkę pozwu po czasie. Przywrócenie terminu mogłoby nastąpić jedynie w sytuacji, gdy strona z przyczyn od siebie niezależnych nie mogła dokonać czynności w określonym terminie. W ocenie Sądu powódka zwlekała z wniesieniem pozwu z własnej winy, bowiem nie nastąpiło żadne zdarzenie, które by uniemożliwiłoby jej dokonanie tej czynności.

Jako że terminy przewidziane w art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu, to sąd oddała powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono.

Marginalnie jedynie można wskazać, że oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę było prawidłowe i zasadne, a przyczyna prawdziwa. Powódka usiłowała wynieść z zakładu pracy nowe rękawice, nie posiadając zgody pracodawcy, co wykazała kontrola pracownika ochrony (osoby trzeciej – niezatrudnionej przez pozwaną).

Przywłaszczenie mienia pracodawcy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika (art. 100 § 2 pkt 4 k.p., 52 § 1 pkt 1 k.p.) i jest uzasadnioną podstawą rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Pracodawca mógł również dokonać rozwiązania w trakcie zwolnienia lekarskiego powódki, albowiem przepis art. 41 k.p. dotyczy wypowiedzenia, a więc innego trybu zakończenia stosunku pracy.

Powódka, poza wynikającym z kodeksu pracy zryczałtowanym odszkodowaniem, dochodziła także dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Możliwość zgłoszenia przez pracownika takiego żądania w przypadku rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym potwierdził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 27 listopada 2007r., SK 18/05. Brak uwzględnienia odszkodowania z przepisu art. 56 § 1 k.p. determinuje oddalenie także tego odszkodowania dodatkowego.

Na marginesie jedynie należy zauważyć, iż o ile ciężar dowodu przy dochodzeniu przez pracownika odszkodowania na podstawie art. 58 k.p. leży po stronie pracodawcy, o tyle zgłaszając dalsze żądanie odszkodowawcze na podstawie przepisów kodeksu cywilnego to pracownik ma obowiązek wykazać winę pracodawcy i bezprawność jego działania, jak również wysokość szkody, którą poniósł oraz związek przyczynowy między tą szkodą a niezgodnym z przepisami prawa rozwiązaniem umowy o pracę. Powódka powyższemu ciężarowi nie sprostała. Po pierwsze, nie sposób zarzucić pracodawcy bezprawności działania, którą należy odróżnić od niezgodności rozwiązania umowy z prawem wskazanej w art. 56 k.p. W cywilistycznym ujęciu bezprawność polega na szczególnie kwalifikowanym zachowaniu pracodawcy, polegającym na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W niniejszej sprawie pracodawca uzyskał informację o zdarzeniu, które stanowić mogło uzasadnioną

podstawę do rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym. Po drugie powódka nie wykazała w sposób należyty wysokości poniesionej szkody, a jedynie w sposób dość ogólny podała, że dochodzona kwota 100 000 zł dotyczy utraconych zarobków i należnych jej świadczeń u pozwanej bądź nowego pracodawcy.

Sąd nie znalazł również podstaw do uwzględnienia roszczenia o zadośćuczynienie za stosowanie mobbingu. Zgodnie z dyspozycją art. 94³ § 1,2 i 3 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, który oznacza działania lub zachowania dotyczące 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. Pracownik u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Cytowana definicja zjawiska mobbingu wymaga łącznego, kumulatywnego zaistnienia wszystkich wymienionych tam przesłanek. Działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, LEX nr 290991). Należy przy tym podkreślić, że to pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia (wyrok SN z 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05, PiZS 2006/7/35).

Powódka jako działania o charakterze mobbingu przedstawiła szereg sytuacji, w tym: naruszanie przez pracodawcę przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez zmuszanie do podnoszenia ciężarów powyżej norm, przydzielanie najcięższych obowiązków, w tym prac spoza zakresu obowiązków oraz zlecenie prac porządkowych należących do podmiotów zewnętrznych, polecenie jej używania środka P., przeniesienia stanowiska pracy w miejsce w pobliżu toalety i bezpieczników celem upokorzenia powódki, używanie wobec niej wyzwisk i krzyków, żartów i drwin z jej osoby. Przytoczyła również sytuację nieudzielenia jej pomocy w miejscu pracy przez brygadzystę w związku z pogorszeniem się jej stanu zdrowia. Powołała się również na dokonanie kontroli w dniu 4 czerwca 2016r. wyłącznie co do jej osoby.

Ustalenia faktyczne w tym zakresie zostały dokonane w oparciu o zeznania wielu świadków, w większości zawnioskowanych przez stronę powodową. Nie potwierdzili żadnej z sytuacji wymienionych przez powódkę, w tym co do zakresu wykonywanych przez nią prac i nakazu ich wykonywania. Świadkowie wskazywali, iż wobec powódki nie zostało wydane polecenie przenoszenia wiader lub koszy powyżej dopuszczalnych norm, co więcej miała ona realną możliwość zwracania się o pomoc i jedynie od jej woli zależało, czy z niej skorzysta. Jej obowiązki nie odbiegały od obowiązków innych osób, nie sposób ich określić jako najcięższych wśród pracowników. Nikt nie narzucał jej korzystania ze środka chemicznego (...). Powódka faktycznie incydentalnie zgłaszała przełożonym sytuacje kierowania do niej wyzwisk, to jednocześnie uniemożliwiała wyjaśnienie tej sytuacji nie wskazując konkretnych osób, które miałyby się do niej niewłaściwie odnosić

O ile zaś powódka faktycznie zasląbla w miejscu pracy, to przebieg zdarzenia przez nią przedstawiany różni się od wersji świadków. Przede wszystkim powódka nie zgłosiła nikomu złego samopoczucia, co uniemożliwiło udzielenie jej pomocy. Nie zostało wykazane, że powódce odmówiono pomocy, sztydono z jej położenia. Jednorazowe zdarzenie związane z chwilową pracą przy biurku znajdującym się na korytarzu, na skutek prowadzenia uciążliwych prac w pokoju, miało miejsce (zostało potwierdzone przez świadków), jednak nie sposób go postrzegać w kategoriach mobbingu. Powódka przez krótki czas, z przyczyn obiektywnych, wykonywała obowiązki na korytarzu i nie była jedną pracownicą korzystającą z tego biurka. Kontrola pracowników nie dotyczyła wyłącznie powódki i nie była na nią nakierowana, obejmowała osoby wybierane przez pracownika ochrony przypadkowo.

Wobec braku wykazania przesłanek mobbingu, powództwo i w tym zakresie podlegało oddaleniu.

Podstawę prawną roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji stanowił przepis art. 18(3d) k.p., stosownie do którego 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.

Kwestie nierównego traktowania pracowników zostały uregulowane w rozdziale IIa Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 183a k.p. 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 niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wyżej wymienionych był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie ma miejsce, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka podanych przyczyn, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Przejawem dyskryminowania jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11(2) k.p.) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11(3) k.p.) 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 Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, Lex nr 112134)

Zasada równości praw pracowników w stosunku pracy ma zastosowanie wtedy, gdy pracownicy "jednakowo" pełnią "takie same obowiązki". Oznacza to, że wymieniony przepis dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy albo pełnią inne obowiązki, albo pełniąc takie same obowiązki - wypełniają je niejednakowo. Przyjmuje się, że zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 112 KP zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy.

Zróżnicowanie sytuacji pracowników nie jest także dyskryminacją wówczas, gdy zdecydowały o nim względy obiektywne (wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., II PK 116/07, Lex nr 121439). Nie można bowiem postawić zarzutu braku równego traktowania, gdy niejednakowe traktowanie jest uzasadnione obiektywnie. Takim obiektywnym czynnikiem przy przyjęciu do pracy może być np. rodzaj wykonywanej pracy lub warunki jej wykonywania. Równe traktowanie dotyczy zwłaszcza jednakowego wynagradzania za jednakową pracę. Elementem odróżniającym dyskryminację od nierównego traktowania jest więc różnicowanie na podstawie określonego kryterium uznanego za dyskryminujące.

W niniejszym postępowaniu powódka upatrywała jej dyskryminowania przez pracodawcę w braku awansu przez okres 2 lat, braku rekompensaty za pomysły racjonalizatorskie oraz braku podwyżki wynagrodzenia.

Jak już wspomniano, przepis art. 18(3b) § 1 k.p. zmienia 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 zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18(3b) § 1 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. Według Sądu Najwyższego (postanowienie z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, Lex nr 184961) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu

dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

Wobec powyższego to powódka musiała w pierwszej kolejności wskazać, że doszło wobec niej do nierównego traktowania z uwagi na niedozwolone kryterium. Jako przesłankę nierównego traktowania powódka wskazała „brak przynależności do rodziny osób decydujących o awansie i posiadanie wiedzy o lewych interesach spółki”. Nie jest to przesłanką, którą można uznać za cechę osobistą wymienioną przez ustawodawcę w uregulowaniach dotyczących dyskryminacji i nierównego traktowania. Ponadto, aby można było mówić o dyskryminacji należy wyszczególnić grupę osób o pewnych wspólnych cechach istotnych, powódka zaś porównała się do wszystkich pracowników. Uniemożliwia to ocenę co do ewentualnego zróżnicowania.

Dodatkowo nie zostały wykazane zdarzenia, które w ocenie powódki miałyby stanowić dyskryminację. Powódka powołała się na nieprzyznanie jej awansu, jednakże spowodowane było to wyłącznie przesłankami o charakterze obiektywnym w postaci braku wykształcenia. Nie potwierdził się również zarzut nieuwzględniania przez pracodawcę pomysłów racjonalizatorskich powódki. Powódka nie potrafiła w swoich zeznaniach przywołać choćby jednego konkretnego przykładu własnego projektu racjonalizatorskiego, co potwierdza zeznania świadków wskazujące na brak wiedzy o jakimkolwiek projekcie powódki. Nie potwierdził się również ostatni z zarzutów dotyczący braku podwyżki wynagrodzenia. Z analizy list płac wynika, iż powódka była objęta podwyżkami, otrzymywała również nagrody i bonusy. Jak sama zeznała, w dniu 8 czerwca 2016r. chciała podziękować dyrektorowi za podwyżkę.

W związku z powyższym, powyższe roszczenie oddalono.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 kpc, ograniczając jednak w większości kwotę zasądzoną od powódki na mocy art. 102 k.p.c. Na koszty te składało się wynagrodzenie radcy prawnego reprezentującego pozwaną w następujących kwotach odpowiadających poszczególnym roszczeniom:

- 360 zł z tytułu roszczenia o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia powództwa). Dla spraw o przywrócenie do pracy, jak i o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę – jako zupełnie jednorodnych – stosuje się jednolitą stawkę kosztów zastępstwa procesowego;

- 10.800 zł z tytułu pozostałych roszczeń (§9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. – również w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia powództwa).

Łącznie Sąd powinien zasądzić od powódki na rzecz pozwanej kwotę 11.160 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd jednakże ograniczył tę kwotę do 1.000 zł, mając na uwadze trudną sytuację materialną i osobistą powódki (brak źródła zarobkowania, dwoje dzieci na utrzymaniu). Z drugiej jednak strony powódka podczas posiedzenia wyjaśniającego została pouczona o istocie postępowania i ramach dochodzonych świadczeń. Mimo to wystąpiła z bardzo wysokimi roszczeniami, prezentując w toku procesu agresywną wobec pozwanej postawę. Zasądzona kwota 1.000 zł ma uświadomić jej choćby częściowo, że każdy ponosi finansową odpowiedzialność względem przeciwnika procesowego za skutki niezasadnie wniesionych roszczeń.

Wynagrodzenie zostało przyznane pełnomocnikowi z urzędu powódki od Skarbu Państwa, stosownie do regulacji § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2015 r., poz. 1805) - obowiązującego w chwili wniesienia powództwa. Ich wysokość wynika z § 15 ust. 1 pkt 1 (dla odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę) oraz § 15 ust. 1 pkt 2 w związku z § 8 pkt 7 rozporządzenia (dla pozostałych roszczeń). Kwotę 11.160 zł należało powiększyć o 23% podatku VAT, stosownie do § 4 ust. 3 rozporządzenia. Wyrok zawiera co prawda kwotę 11.160 zł z dopiskiem „w tym 23% podatku VAT”, co stanowiło jednak oczywistą niedokładność.

Właściwa kwota łącznie z podatkiem VAT to 13.726,80 zł. Postanowienie o sprostowaniu tej niedokładności zostało wydane.

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)

(...)

(...)